



UNIVERSITAT_{DE}
BARCELONA

La reinserció laboral de persones penades. Estudi dels beneficis des de diferents perspectives.

Diana Rodriguez Bracero

Treball Final de Grau

Tutora: Marta Simó Sánchez

Curs acadèmic 2019-2020

Grau en Pedagogia

Universitat de Barcelona

Agraïments

Vull agrair, en primer lloc, a la Marta Simó Sánchez, la meva tutora d'aquest treball final de grau, la seva ajuda durant tot el procés d'investigació, tenint en compte el seu esforç en un moment delicat per tots. En segon lloc, a l'Aina Ibàñez, a l'Arantxa Harnáez, a la Lourdes Dueñas i a la Marta Arqués, per acceptar participar en el procés d'investigació, per interessar-se en la meva recerca i per ajudar-me desinteressadament. Per últim, al Zouhair Zammouri i a l'Associació Superacció per endinsar-me, ara fa un any, en el món de la reinserció post-penitenciària, i fer-me entendre la seva rellevància. Tots ells m'han ensenyat la passió pel seu treball.

Resum

La reinserció post-penitenciària és sempre polèmica, però alhora necessària i inevitable. Les investigacions afirmen que el treball és un element clau per a la reinserció, en quant proporciona a la persona penada un sosteniment econòmic i un espai de relació social. Partint d'aquesta evidència, el present treball d'investigació estudia el procés de la reinserció laboral de persones penades a Catalunya, analitzant els seus beneficis des de la perspectiva de la persona penada, l'empresa i la societat. Per assolir aquest objectiu es realitza una investigació qualitativa basada en una recerca documental i una sèrie d'entrevistes semiestructurades, a través d'un mostreig no probabilístic, a diferents professionals relacionades amb la reinserció laboral.

Els principals resultats obtinguts mostren que l'acompanyament és la influència positiva més important del procés, mentre que l'efecte de la *prisonització* i l'estigma de la societat i l'empresa, són algunes de les principals influències negatives del mateix. Per altra banda, la reinserció és beneficiosa des de les tres perspectives estudiades, però, cal una major consciència per part de les empreses i la societat, que ha de passar, necessàriament, per un procés d'aprenentatge i d'empatia superior respecte les persones penades i el procés de reinserció laboral.

Paraules clau: reinserció sociolaboral, centre penitenciari, formació ocupacional, acompanyament, estigma.

Resumen

La reinserción post-penitenciaria es siempre polémica, pero a la vez necesaria e inevitable. Las investigaciones afirman que el trabajo es un elemento clave para la reinserción, en cuanto que proporciona a la persona penada un sostenimiento económico y un espacio de relación social. Partiendo de esta evidencia, el presente trabajo de investigación estudia el proceso de la reinserción laboral de personas penadas en Catalunya, analizando sus beneficios desde la perspectiva de la persona penada, la empresa y la sociedad. Para alcanzar este objetivo se realiza una investigación cualitativa basada en una búsqueda documental y una serie de entrevistas semiestructuradas, a través de un muestreo no probabilístico, a diferentes profesionales relacionadas con la reinserción laboral.

Los principales resultados obtenidos muestran que el acompañamiento es la influencia positiva más importante del proceso, mientras que el efecto de la *prisonización* y el estigma de la sociedad y la empresa, son algunas de las principales influencias negativas del mismo. Por otro lado, la reinserción es beneficiosa desde las tres perspectivas estudiadas, pero se requiere una mayor conciencia por parte de las empresas y la sociedad, que tiene que pasar, necesariamente, por un proceso de aprendizaje y empatía superior respecto a las personas penadas y el proceso de reinserción laboral.

Palabras claves: reinserción sociolaboral, centro penitenciario, formación ocupacional, acompañamiento, estigma

Abstract

Post-prison reintegration is always controversial, but at the same time necessary and unavoidable. Research affirms that work is a key element for reintegration, in that it provides the convict with economic support and a space for social relationships. Based on this evidence, this research studies the process of work reintegration of convicted people in Catalonia, analysing its benefits from the perspective of the convicted person, the company and society. To achieve this objective, a qualitative investigation based on a documentary search and a series of semi-structured interviews is carried out, through a non-probability sampling, of different professionals related to work reintegration.

The main results obtained show that accompaniment is the main positive influence of the process, while the effect of *prisonization* and the stigma of society and the company are some of the main negative influences of the process. On the other hand, reintegration is beneficial from the three perspectives studied, but a greater awareness on the part of companies and society is required, which must necessarily go through a process of learning and superior empathy with respect to convicted people and the process of work reintegration.

Key words: social and work reintegration, penitentiary centre, occupational training, accompaniment, stigma.

Índex de continguts

1. Introducció i justificació del tema.....	6
2. Pregunta de recerca i objectius.....	7
3. Marc teòric de la reinserció laboral.....	9
3.1. Què és la reinserció laboral?	9
3.2. Procés de reinserció laboral.....	10
3.3. Factors que influencien la reinserció laboral.....	11
3.4. Formació i ocupació dins dels centres penitenciaris. Influència en la posterior reinserció laboral.....	13
3.5. Efectes de la <i>prisonització</i> . La influència de la cultura penitenciària.....	15
3.6. La importància de l'acompanyament en la reinserció.....	16
3.7. Perspectiva de les persones penades en la reinserció laboral.....	17
3.8. La visió de la societat. Prejudicis i rebuig social.....	19
3.9. L'ex-penat en el context laboral. L'estigma dels antecedents penals.....	20
4. Metodologia.....	21
5. Resultats del treball de recerca.....	23
5.1. Recerca documental: Aproximació a les principals entitats que participen en el procés de la reinserció laboral de persones sota mesura judicial en el context de Catalunya.....	23
5.2. Entrevistes de recerca.....	26
5.2.1. Descripció dels professionals entrevistats.....	26
5.2.2. Anàlisi de les dimensions teòriques de recerca.....	28
6. Discussió i conclusions.....	37
7. Referències bibliogràfiques.....	40
Annexos.....	42
Annex 1. Guió d'entrevista semiestructurada.....	42
Annex 2. Transcripció natural de l'entrevista a l'Aina Ibàñez.....	43
Annex 3. Transcripció natural de l'entrevista a l'Arantxa Harnáez.....	49
Annex 4. Transcripció natural de l'entrevista a la Lourdes Dueñas.....	59
Annex 5. Transcripció natural de l'entrevista a la Marta Arqués.....	67

1. Introducció i justificació del tema

La sortida de presó de les persones penades és un pas complex en el seu camí de rehabilitació i reinserció a la societat. El pas d'un medi tancat on cada aspecte de la seva vida està controlat, a un món obert on han de crear una nova vida, no és senzill. Han de recórrer un camí d'obstacles, on els prejudicis de la societat i les poques oportunitats laborals no els hi posaran fàcil.

No obstant això, les investigacions demostren que el treball és un element clau per a la reinserció post-penitenciària, ja que es tracta d'una eina que permet el sosteniment econòmic de les persones penades, proporciona un espai social on establir relacions amb altres persones, reforça les competències tècniques i socials i, permet millorar l'autoestima (Fabra, Gómez i Homs, 2016). Per aquest motiu es pren la reinserció laboral com a un procés d'intervenció social, acompanyat d'un professional, que té per objectiu que la persona sota mesura judicial pugui aconseguir un contracte de treball, i així, una oportunitat laboral per a la seva reinserció a la societat (Heras, Fabra, Homs, Gómez, Llena et al., 2014).

Així doncs, aquest treball de recerca pretén estudiar el procés de la reinserció laboral de persones penades en el context de Catalunya, identificant les principals entitats que hi participen, així com els aspectes influents i limitadors del mateix. I a partir d'aquí, analitzar els beneficis d'aquesta reinserció laboral des de diferents perspectives: la pròpia persona penada, les empreses contractants i la societat.

Per portar-ho a terme, s'ha dissenyat una investigació qualitativa amb una recerca documental i una sèrie d'entrevistes de recerca semiestructurades, a través d'un mostreig no probabilístic de bola de neu, a diferents professionals relacionades amb el procés de reinserció laboral. A través de les entrevistes, que responen a set dimensions d'estudi, es pretén conèixer en profunditat el procés de reinserció laboral de les persones penades, i analitzar el paper de les empreses i la societat, amb l'objectiu de conèixer els punts febles i detectar possibles millores en el procés.

Aquest punt, comporta una rellevància pràctica associada a la present recerca, com és la sensibilització de la societat respecte a la importància de la reinserció laboral de les persones penades, amb la finalitat d'afavorir la seva reintegració sociolaboral.

2. Pregunta de recerca i objectius

Tenint present la rellevància de l'estudi dels beneficis de la reinserció laboral de persones penades, prenent diferents perspectives, la pregunta d'investigació que guiarà aquesta recerca és:

Està sent beneficiós l'actual procés de reinserció laboral per a persones penades en el context de Catalunya?

Per poder entendre, completament, el significat de la pregunta d'investigació, considero important definir cada terme emprat en ella.

En primer lloc, hem de definir la *reinserció laboral* com a l'assoliment d'un contracte de treball i d'un lloc de treball per part de la persona sota mesura judicial, tot i que també implicarà l'assoliment d'altres reptes socials en el marc post-penitenciari, com s'analitzarà en aquesta recerca.

En la pregunta d'investigació es parla textualment de *reinserció laboral* i no de reinserció sociolaboral. Tot i saber que l'àmbit social i laboral van agafats de la mà, la recerca es centra en l'àmbit laboral amb l'objectiu de focalitzar l'atenció en la recerca de factors, influències i entitats que es vinculen amb la recerca d'un lloc de treball per a persones penades. Quan ampliem la nostra mirada a l'àmbit social, la perspectiva és molt àmplia, i conseqüentment s'ha realitzat un nombre superior d'investigacions al respecte. Contràriament, la inserció laboral pròpiament, no ha estat tan investigada, tot i ser punt impulsor de la reinserció social.

D'altra banda, quan s'especifica la paraula *beneficiós* en la pregunta de recerca, aquesta pren diferents sentits en funció de les diverses perspectives que es contemplen. Des de la perspectiva de les persones penades, s'estudia l'assoliment de la inserció laboral i social. Des de la perspectiva de les empreses s'estudia l'acollida de persones penades a la seva plantilla, mantenint el seu nivell de rendiment i la seva productivitat. I des de la perspectiva de la societat com a agent, s'estudia l'assoliment de la reintegració sociolaboral de les persones penades i ex-penades, evitant la seva reincidència. Però, de què parlem quan parlem de benefici? Considerem benefici a la contractació legal de les persones penades per part de les empreses, a la implicació de les empreses en aquesta contractació mantenint la seva rendibilitat, i a la reinserció sociolaboral d'aquestes persones a la societat.

Per altra banda, cal especificar que quan parlem de *persones penades* estem fent referència a persones que han estat internes a un centre penitenciari, sota mesura judicial, i ara ja disposen de major grau de llibertat, ja sigui perquè es troben en un règim penitenciari de tercer grau o de llibertat condicional, o bé, han assolit la llibertat definitiva un cop han complert la seva condemna, sent aleshores, ex-penats. També incloem aquells

processos de reinserció que s'inicien des de dins dels centres penitenciaris, i que faciliten la posterior reinserció laboral de les persones que encara són internes. No definim temps d'internament ni tipologia de delictes comès, de les persones penades, per a aquesta recerca.

Per últim, val a dir que concretem l'espai de la investigació en el territori de Catalunya, a fi d'acotar l'àmbit d'investigació. Tot i això, la recerca que es realitza és de caràcter qualitatiu, així que ens centrarem en casos concrets.

Un cop explicada la pregunta de recerca en la qual es basa aquesta investigació, es presenten els objectius.

L'objectiu general d'aquesta recerca és **analitzar com és el procés de reinserció laboral de les persones penades a Catalunya i conèixer els seus beneficis**. És a dir, es pretén conèixer amb profunditat com és el procés de la reinserció laboral de les persones penades, identificant les diferents influències que poden tenir, així com analitzar els beneficis que comporta aquest procés de manera general.

Es pretén fer-ho a través dels següents objectius específics:

Identificar les influències del procés de reinserció laboral.

Cal definir el procés de reinserció laboral de les persones que han estat sota mesura judicial a un centre penitenciari, per poder comprendre les fases que es desenvolupen per a assolir l'èxit d'aconseguir un lloc de treball. Durant aquest procés hi ha molts factors que poden, i així ho fan, influenciar el recorregut o desenvolupament d'aquest procés. És necessari doncs, estudiar aquestes influències, que poden venir de la mà de factors interns o externs al propi penat o al centre penitenciari. També és important identificar quines són les institucions i entitats que participen en aquest procés de reinserció laboral.

Analitzar si el procés de reinserció laboral de persones penades està sent beneficiós, tant per a la pròpia persona, per a les empreses i per a la societat.

El procés de reinserció laboral que ocupa aquesta recerca té conseqüències, ja siguin beneficioses o no, que recauen, no només sobre la persona penada, sinó també sobre altres persones o entitats. Així doncs, analitzar les conseqüències d'aquest procés ens permetrà conèixer si està sent beneficiós per a la persona penada i comprovar així que el procés està sent útil. També les empreses estan implicades en aquest procés, amb la funció contractant, i és rellevant analitzar quina és la seva postura a l'hora de contractar persones penades i incorporar-les a la seva plantilla i quins beneficis poden trobar-hi. Per últim, les conseqüències per a la societat de la reinserció laboral de les persones penades no han de ser menystingudes, sinó ben reconegudes per impulsar el procés. Així doncs, cal identificar quins són aquests beneficis per a la societat.

3. Marc teòric de la reinserció laboral

3.1. Què és la reinserció laboral?

La reinserció laboral pot ser definida com a l'assoliment d'un contracte laboral, així com a la conseqüent integració a l'entorn laboral i social que aquest nou lloc de treball implica, per a una persona que per determinats motius havia estat apartada del món laboral. De fet, al terme reinserció laboral li atribuïm la idea de procés d'intervenció social, entès com el procés d'acompanyament amb l'objectiu que la persona pugui aconseguir un contracte de treball (Heras et al., 2014).

Quan parlem de reinserció laboral en persones penades, aquesta queda inevitablement lligada a la reintegració social i a la seva rehabilitació prèvia. Per tant, la reinserció sociolaboral està estretament lligada a la rehabilitació, definida per la voluntat de desistir de delinquir. Aquest desistiment de la delinqüència és un procés correlacionat però interdependent a la reinserció post-penitenciària. Dit d'una altra manera, per a que una persona no reincideixi i aconsegueixi reinserir-se a la societat necessita tenir voluntat per deixar de delinquir, tot i que aquesta no implicarà directament un procés d'integració social (Fabra et al., 2016).

La reinserció post-penitenciària passa necessàriament per l'adquisició d'eines útils per al benestar personal, emocional i per a la convivència social i familiar (Rodríguez, 2020). Perquè la persona penada arribi a aquest punt cal un treball previ, que parteixi de l'acompanyament educatiu, per a aconseguir empoderament personal i assolir la construcció d'una nova identitat no delictiva. De fet, la rehabilitació és el procés pel qual una persona amb un historial delictiu, percep aquest comportament com a incompatible amb la seva identitat actual, i vulgui així construir una nova identitat no criminal (Departament de Justícia, 2019, p.22).

La reinserció social post-penitenciària ha d'atendre a diversos factors claus, com són les necessitats bàsiques de subsistència, la xarxa social de suport, l'acompanyament personal i el treball (Fabra et al., 2016).

El treball és un element clau per a la reinserció social. És una eina que permet el sosteniment econòmic de les persones, proporciona un espai social on establir relacions amb altres persones, reforça les competències tècniques i socials i, reforça l'autoestima i empoderament personal (Fabra et al., 2016). La inserció laboral es converteix doncs, en un eix clau per a la construcció d'una nova identitat no delictiva.

És realment important treballar la motivació de les persones que compleixen condemna a un centre penitenciari, per la creació d'un projecte individual de reinserció, on la consecució d'un lloc de treball és clau, així com la voluntat de desistir, que és

imprescindible. Aquesta motivació pot tenir diferents orígens: entendre el mal fet a les víctimes, entendre el mal que fa el seu comportament al seu entorn familiar i social o crear objectius d'una millor vida per a la seva família i entorn proper, entre d'altres. I és clau per a l'èxit dels programes de treball (Alós-Moner et al., 2010)

Hi ha molts factors que influiran en la reinserció laboral i social d'aquestes persones, alguns d'aquests factors seran interns, com la motivació i la voluntat, i d'altres seran externs, com l'establiment de noves relacions sentimentals, les oportunitats laborals, el canvi d'entorn social o de xarxa d'amistats (Fabra, Gómez i Llena, 2017).

3.2. Procés de reinserció laboral

El procés de reinserció laboral s'inicia dins dels centres penitenciaris i és definit per Esteban, Alós, Jódar i Miguélez (2014) com a “el conjunt d'activitats dissenyades per l'Administració de Justícia que tenen per objecte la reinserció social dels reclusos” (p.188-189). Aquest procés o itinerari es divideix en diverses fases: selecció, diagnòstic, formació, treball i avaluació. En el procés, a més del propi intern, també hi intervenen diferents agents i entitats (Esteban et al., 2014).

Així doncs, l'itinerari de reinserció s'inicia en el moment que la junta de tractament accepta derivar l'intern a l'insertor laboral. Aquest avaluarà la situació de l'intern, tant judicial com personal, tenint en compte el temps de condemna que li queda per complir i el seu capital econòmic i social (Rodríguez, 2020). A més, ha de detectar les possibles necessitats formatives i d'habilitats socials que pugui tenir (Esteban et al., 2014). En aquest punt, l'insertor pot decidir derivar l'intern a la realització de cursos de formació ocupacional. Aquests cursos podran ser dins o fora del centre penitenciaris en funció de la fase de condemna en què es trobi l'intern. En la realització d'aquests cursos hi participen educadors socials i empreses externes de formació per a adults.

Després d'aquest període, l'insertor deriva a l'intern als professionals del Centre d'Iniciatives per a la Reinserció (CIRE) del Departament de Justícia. Ells són els encarregats d'acompanyar a l'intern en la seva reinserció laboral (Rodríguez, 2020). Aquest procés es porta a terme quan el penat, encara intern, ja disposa d'un major grau de llibertat i obté permís per treballar fora del centre penitenciaris durant el dia. Aquest fet es pot donar gràcies al règim de tercer grau o a la llibertat condicional (Departament de Justícia, 2020).

Gràcies a l'estructura del CIRE, els penats poden realitzar tota una sèrie de formacions i participar en tallers productius dins dels centres penitenciaris, així com dur a terme una reinserció laboral, formació i acompanyament un cop compleixen les condicions de llibertat.

Es fa evident que l'estratègia seguida, aposta pel treball com a clau per a la reinserció laboral. I és que, tal com afirmen Puy, Rodríguez i Aliaga (2006) el treball penitenciari s'entén com a l'activitat laboral realitzada per les persones sota mesura judicial amb l'objectiu final de la futura reinserció social dels penats que la realitzen. El treball està estretament lligat a aspectes educatius, formatius i de tractament, i forma part del procés integral de reinserció laboral i social de les persones penades (Departament de Justícia, 2020).

Analitzant els estudis realitzats per Heras (2015) observem que l'índex de reincidència del delictes estava per sobre del 45% l'any 2014, però aquest disminuïa molt notablement, fins al 15% en el cas de les persones que passaven per processos de transició a la comunitat, és a dir que passaven una part de la condemna en tercer grau o llibertat condicional, i per tant, tenien accés a ocupació fora del centre penitenciari. D'altra banda, la reincidència augmentava per sobre del 50% entre aquells que obtenien la llibertat definitiva provinents directament d'un règim de primer o segon grau.

Tornant al procés, la fase final d'aquest procés de reinserció passa per l'avaluació del propi procés i dels objectius aconseguits per part de l'intern, gràcies a la seva voluntat i motivació (Rodríguez, 2020). Si bé, aquest itinerari no és sempre lineal, i dependrà de l'esforç de cada persona penada, així com de les oportunitats que li ofereixi el mercat laboral (Esteban et al., 2014).

És important que aquest procés tingui un seguiment posterior a la llibertat dels penats, per assegurar la seva reinserció laboral i adaptació social. Aquest seguiment es porta a terme per part dels professionals del CIRE o de les entitats externes associades (Rodríguez, 2020).

3.3. Factors que influeixen la reinserció laboral

La realitat és que són molts els ex-penats que retornen als centres penitenciaris per reincidència delictiva. Esteban et al. (2014) parlen de dades que giren al voltant del 50% d'ex-penats que en els 5 anys posteriors a la seva posada en llibertat, hi retornen. D'altra banda, Fabra et al. (2017) declaren que estadades a presó de més de tres anys causen efectes negatius a l'evolució social i personal dels interns, i a Espanya més del 50% dels internaments tenen una durada mitjana de 7 anys.

El manteniment del lloc de treball es mostra com a l'obstacle més difícil d'enfrontar durant el procés de reinserció. Tant el baix nivell d'estudis, com l'escassa experiència ocupacional prèvia i, juntament amb la falta de voluntat de desistir de la delinqüència, són els elements claus que dificulten el manteniment del lloc de treball. Part de la causa està relacionada amb el fet que una extensa part de la població empresonada prové d'entorns socials allunyats de les ocupacions legals, relacionats amb la inestabilitat laboral (Esteban et al., 2014).

Els vincles socials són un factor clau per a la reinserció sociolaboral. Si l'entorn era delictiu, l'intern es veu obligat a trencar les relacions socials que mantenia anteriorment a la seva estada a presó, ja que aquestes es tradueixen, sovint, en un alt risc de reincidència (Fabra et al., 2016). Així, inicien un procés de creació de nous vincles socials, que li possibilitaran començar una nova vida i acabar amb la seva identitat delictiva.

També les relacions familiars són un punt clau en la reinserció de les persones expenades, ja que els llaços familiars aporten un sentiment de responsabilitat, que ajuden a evitar la reincidència. Tot i això, cal enfrontar-se a la desvinculació familiar que hi ha hagut durant el període d'internament, on l'intern s'allunya emocionalment de la família, i ni una part ni l'altre coneixen tots els canvis emocionals que ha patit l'altre, i que l'han fet evolucionar. Alhora, s'ha vist que un elevat percentatge de reinsercions laborals es produeixen a través de la xarxa familiar (Fabra et al., 2016), per tant hem de veure la família com un element potencialment motivador i facilitador.

L'edat i el sexe també són un dels factors que influeixen en la reinserció laboral. Pel que fa a l'edat, els grans valoren més el treball que els joves i mostren una major voluntat de trobar un lloc de treball. La seva edat els hi aporta maduresa i prudència, però alhora també comporta una menor capacitat d'adaptació a la nova realitat i d'aprenentatge, i per tant les seves possibilitats de trobar un lloc de treball són menors a les dels joves. Per altra banda, pel que fa al sexe també s'observen diferències entre homes i dones. Les dones mostren una predisposició major a la reinserció donat que assumeixen la responsabilitat de la família, i tenen una perspectiva d'estabilitat a llarg termini. Tot i així, precisament la càrrega familiar i la cura dels fills s'acaben convertint en un obstacle per conciliar la vida laboral i familiar (Esteban et al., 2014).

Una influència veritablement significativa pel que fa a la reinserció laboral és la nacionalitat de la persona implicada. És un fet que la població estrangera té molts més obstacles per a reinserir-se, tot i que, generalment, són els que majors motivacions tenen. Esteban et al. (2014) declaren que "les persones de nacionalitat estrangera han perdut el permís de treball i residència durant la seva estada a presó i no el poden recuperar" (p.193). De fet, no podran obtenir un nou permís fins tres anys després de finalitzar la seva condemna, i no serà fins llavors que podran realitzar un nou contracte de treball. És evident que aquesta situació és immobilitzant, i malauradament, molts d'ells només troben sortida en activitats il·legals o delictives.

Per altra banda, la motivació personal és clau per deixar enrere la delinqüència i endinsar-se en el procés de reinserció laboral. Segons Alòs-Moner et al. (2010) les causes d'aquest impuls inicial de motivació pot tenir causes intrínseques (desig de recuperar l'autonomia o el compromís moral amb la família) o causes extrínseques (pressió del sistema punitiu).

Per últim, cal fer menció a un dels factors que influeixen negativament en el procés de trobar un lloc de treball per a un penat. Es tracta de l'estigma d'haver estat a presó i la

seva desconexió amb el món laboral. Tot i que els ex-penats tendeixen a ocultar el seu passat, és difícil amagar aquest gran forat en la seva trajectòria professional a un empresari. Aquest és un tema complex, i en parlarem més endavant amb major profunditat.

3.4. Formació i ocupació dins dels centres penitenciaris. Influència en la posterior reinserció laboral.

Dins dels centres penitenciaris hi ha una àmplia oferta d'activitats formatives per als penats, com són la formació ocupacional, on poden aprendre des d'habilitats manuals fins a competències per a redactar el seu currículum vitae; així com tallers productius on poden aprendre un ofici, treballar-hi i rebre una compensació econòmica (Rodríguez, 2020).

Els principals serveis que s'ofereixen als interns en àmbit de formació i ocupació, estructurats pel CIRE, són els següents: formació professional i ocupacional, en els sectors industrial, serveis i agrari; ocupació i inserció laboral a través dels serveis interiors del propi centre, dels tallers productius i plans d'ocupació; i orientació laboral per a l'ocupació i inserció, en quant al desenvolupament personal i professional, l'accés a la Borsa de treball del CIRE i el servei d'estrangeria (Direcció General de Serveis Penitenciaris del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, 2011).

El rol d'aquestes formacions ocupacionals i tallers productius ha estat molt criticat al llarg dels anys. Molts experts diuen que no són d'utilitat pels interns, ja que no adquireixen coneixements ni habilitats professionals reals, ja que la majoria de feines que es realitzen són manuals i poc qualificades (Rodríguez, 2020). D'altres les justifiquen, ja que no només tenen com a finalitat l'aprenentatge de les persones internes, sinó que faciliten el control penitenciari, i indirectament, contribueixen a la rehabilitació (Esteban et al., 2014).

El treball dins dels centres penitenciaris té una funció com a activitat estructuradora de la vida dels interns (Alós-Moner et al., 2010). De fet, ja sigui al centre penitenciari o fora d'ell, el treball és un element que estructura les nostres vides quotidianes. Per a les persones penades, realitzar els tallers productius, els hi facilita l'aprenentatge d'hàbits fonamentals per a l'adquisició de valors lligats a la socialització, i que consegüentment els ajudarà en la seva posterior reinserció sociolaboral. Alguns dels aspectes de summa importància de la funció educativa d'aquests tallers productius són la interiorització d'actituds associades al treball, com la puntualitat, la responsabilitat, el bon acompliment de la feina o la higiene (Rodríguez, 2020). A més, contribueixen a evitar la cultura penitenciària, de la que parlarem més endavant.

Els insertors que treballen als centres penitenciaris catalans, estan d'acord en el fet que les persones penades troben altres avantatges afegides a participar en aquestes formacions ocupacionals i tallers productius. Algunes d'aquests avantatges són el fet de rebre una contraprestació econòmica pel seu treball, l'oportunitat d'aprendre un ofici que pugui ser útil un cop surtin de la presó, ocupar el temps dins de presó i que la condemna passi més ràpid, i d'alguna manera, millorar la satisfacció personal per ser capaços de tenir un èxit educatiu, per a molts, per primera vegada (Esteban et al., 2014).

Els estudis apunten que, des de la perspectiva dels penats interns, la realització d'aquestes formacions o la participació en els tallers productius, és vista com a positiva per diferents aspectes: la possibilitat d'obtenir gratificacions en les seves condemnes, i sobretot, la lluita contra el temps dins de presó (Esteban et al., 2014). D'altra banda, els ajuda a interioritzar pautes de disciplina, valorar l'esforç i la responsabilitat, a més, per a aquells sense experiència professional prèvia, és una gran oportunitat per aprendre un ofici. Els ingressos econòmics que reben també és un dels punts més gratificants, ja que els ajuda a millorar la seva vida dins de la presó.

Com s'observa, el veritable rol que acaba desenvolupant la formació ocupacional i els tallers productius dins dels centres penitenciaris, no acaba coincidint amb el principal objectiu que anuncien, que és l'aprenentatge d'oficis per a la futura reinserció laboral dels penats. O almenys no ho fa de manera principal. No obstant això, sí que hi contribueixen àmpliament, però de forma aliena al contingut de les formacions i tallers. Els principals impactes positius que genera en la vida dels interns són els següents: combatre el tedi de les llargues hores, conservar l'estabilitat emocional, allunyar-se del pati i així evitar la interacció amb altres interns que pot promoure el vincle delictiu, obtenir un salari per millorar la seva qualitat de vida dins de presó i adoptar una bona conducta per obtenir beneficis penitenciaris (Esteban et al., 2014).

D'altra banda, analitzant l'impacte que tenen aquestes formacions ocupacionals i tallers productius, en la posterior reinserció laboral de les persones que hi havien participat, s'observen diversos aspectes de rellevància. D'entrada, es determina que un 43,6% dels interns, de nacionalitat espanyola, un cop en llibertat definitiva, obtenen un contracte laboral regularitzat per la Seguretat Social. A més, es constata que el treball a tallers productius als centres penitenciaris incideix favorablement en la reinserció futura, i ho fa més notablement que la formació ocupacional, que té un impacte més modest en l'assoliment d'un contracte laboral (Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2011).

El treball productiu incideix d'una manera més significativa en la reinserció laboral, especialment de persones que tenien menys formació i experiència laboral prèvia a l'entrada al centre penitenciari (Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada, 2011). D'altra banda, també es posa en manifest que la majoria dels ex-penats accedeixen a feines poc qualificades, situant la seva reinserció laboral en una franja precària del mercat laboral i aconseguint contractes de curta durada.

3.5. Efectes de la *prisonització*. La influència de la cultura penitenciària.

El pas pels centres penitenciaris dels penats, ja sigui durant uns mesos o durant anys, comporta una sèrie de conseqüències negatives, relacionades amb la pròpia institució, i que s'agreuja quant major sigui el temps d'empresonament. Parlem de la influència de la cultura penitenciària en els penats, a causa de la *prisonització*. I és quelcom que s'ha de tenir molt en compte quan estem immersos en un procés de reinserció sociolaboral.

La *prisonització* es defineix com a “el procés d'adaptació i assimilació a l'entorn penitenciari, que produeix la unificació i estandardització de costums, hàbits i cultura” (Fabra et al., 2016, p.107). Un cop la persona penada entra a la presó es veu obligada a substituir la seva cultura de socialització per una de secundària que podem anomenar com a “subcultura penitenciària”, que el permetrà adaptar-se al nou entorn.

Aquesta nova cultura o subcultura penitenciària s'entén com a un model de convivència propi dels centres penitenciaris que es basa, principalment, en grups de poder i conductes específiques com dinàmiques d'autoprotecció, falta absoluta d'autonomia en hàbits diaris i dinàmiques de submissió (Fabra et al., 2016). Segons Esteban et al. (2014) aquesta cultura potencia conductes desviades, emocions negatives i hàbits delictius, i s'agreuja amb la percepció d'injustícia de la condemna. Aquests fets provoquen en l'intern una sèrie d'efectes conseqüents, com són la dependència, la desvalorització de la imatge personal, la baixa autoestima, l'acceptació de l'autoritarisme i l'ansietat, entre d'altres.

Alguns dels factors de protecció enfront dels efectes de la *prisonització* que plantegen Fabra et al. (2016), tenen relació amb l'aplicació d'un model de convivència participatiu dins dels centres penitenciaris, així com el manteniment de relacions exteriors positives i el rebuig a grups de relació delictiva dins del centre. També consideren necessària la cooperació amb els equips de rehabilitació, per tal d'evitar una excessiva *prisonització* amb efectes en la posterior reinserció sociolaboral.

Quan les persones que han estat sota mesura judicial, s'enfronten a la seva reinserció laboral es troben al davant d'una sèrie de dificultats, en aquest cas relacionades amb la cultura. La societat que ha estat en continu canvi durant la seva estada a presó, ha fet alterar el valor dels diners, ha modificat la xarxa de transports, el funcionament de les prestacions socials i, ha avançat a passos agegantats tecnològicament.

Qui s'ha d'enfrontar a tots aquests canvis desconeguts, sent una pèrdua d'autonomia funcional, una pèrdua de coneixement del teixit social i tecnològic, de capacitat d'autogestió econòmica i d'habilitats de relacions socials (Fabra et al., 2017). Totes aquestes característiques són efectes directes de la *prisonització*, ja que aquestes qüestions de la nostra normalitat, perden valor dins dels centres penitenciaris.

Tots aquests factors conseqüents de la *prisionització* i la cultura penitenciària, mostren que és necessari que la reinserció sociolaboral passi per un període de transició on l'acompanyament jugui un paper clau. Aquest acompanyament permetrà reforçar la identitat no delictiva de l'ex-penat, així com oferir-li el suport necessari per assolir els seus objectius laborals, a través de la formació competencial, alhora que es treballa la seva baixa autoestima. Com majors siguin els efectes de la *prisionització* més complex resultarà el procés d'acompanyament i reinserció sociolaboral.

3.6. La importància de l'acompanyament en la reinserció

Els experts coincideixen en que l'acompanyament és de gran rellevància per a la reinserció laboral de persones que han estat sota mesura judicial (Fabra et al., 2016; Heras, 2015). És per això, que les administracions públiques han creat departaments especialitzats per a l'acompanyament a la inserció laboral especialitzades en aquest col·lectiu. En el context de l'Estat Espanyol existeixen els *Centros de Inserción Social* (CIS), i més concretament a Catalunya, ja que aquesta té les competències transferides en matèria penitenciària, existeix el Centre d'Iniciatives per a la Reinserció (CIRE). Aquest és una empresa pública del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, que treballa per a la reinserció laboral de les persones que han estat en situació de privació de llibertat, sota mesura judicial.

El procés d'acompanyament s'inicia dins del centre penitenciari, de la mà dels educadors i treballadors socials, i es continua, en funció del procés de posada en llibertat de cada penat, en règim de tercer grau o de llibertat condicional, així com un cop ja han aconseguit la llibertat definitiva.

És important implementar aquest tipus de metodologia de seguiment, que van més enllà de les formacions per a la inserció laboral, com poden ser formacions ocupacionals per a la millora de competències per a l'ocupabilitat. Més aviat, cal realitzar un treball amb les persones penades on es conscienciï de la rellevància de la inserció laboral en el procés de reinserció post-penitenciari (Fabra et al., 2016).

Assolir la fita d'un lloc de treball es veu potenciada amb el procés d'acompanyament. Els professionals d'aquests serveis realitzen un treball d'empoderament i capacitat personal. Realitzen un acompanyament socioeducatiu per a l'assoliment de la reinserció laboral. Segons Fabra et al. (2016), els professionals reconeixen a les persones penades com a propietaris del seu projecte de vida, i per tant, sempre seran ells mateixos qui prendran les decisions sobre que volen fer o desfer. L'acompanyament mai imposa, sinó que genera espais de relació educativa, que permeten a les persones definir el seu propi projecte de vida i desenvolupar-lo. El paper clau de l'acompanyant és, en aquest cas, motivar, fer reflexionar, qüestionar-se i mostrar interès, entre d'altres (Rodríguez, 2020).

Aquesta intervenció socioeducativa implica la creació d'un itinerari, en el que la persona l'inicia fent un treball d'avaluació de la seva trajectòria prèvia, per prendre consciència de quins canvis vol realitzar per a la seva evolució personal (Rodríguez, 2020). A partir d'aquí, es plantejarà els seus objectius, i definirà tot un seguit d'accions que haurà de portar a terme per assolir els seus objectius. D'aquesta manera, el penat defineix el seu nou projecte de vida, que acostuma a estar relacionat amb el treball, la família i el seu entorn social (Fabra et al., 2016).

En un altre aspecte, l'acompanyament també ajudarà a la persona penada a evolucionar en quant a competències i capacitats. Amb l'acompanyament es treballarà per a millorar les seves competències tecnològiques, per exemple, així com millorar els seus coneixements del mercat de treball, compensar aspectes relacionats amb la *prisonització*, com la recuperació de l'autoestima, la iniciativa o la capacitat de presa de decisions; i també la reconstrucció d'un nou rol social i l'establiment de relacions socials no delictives.

Un aspecte important que cal tenir en compte durant el treball d'acompanyament és que, per a que la persona pugui afrontar amb èxit el procés de reinserció laboral, haurà de tenir cobertes les seves necessitats més bàsiques. És per això, que es realitza un treball en xarxa entre els diferents serveis que treballen en la reinserció sociolaboral de la persona.

Metodològicament es potencia l'atenció personalitzada i individualitzada per damunt de les accions grupals. També és recomanable treballar a través d'aprenentatges significatius i reflexius, i s'aconsella la pràctica de competències en resolució de conflictes, clau per a la convivència i cohesió social, a la que haurà de fer front la persona en la seva reinserció. Es proposa realitzar projectes de cooperació local, que permetin desenvolupar el treball en equip, la responsabilitat, la concentració i la tolerància a la frustració (Fabra et al., 2016).

3.7. Perspectiva de les persones penades en la reinserció laboral

Les investigacions de Fabra et al. (2016) mostren alguns relats de persones ex-penades ja reinserits sociolaboralment, que manifesten que en la seva identitat prèvia al pas per presó disposaven de gran quantitat d'estímul i satisfaccions, però no tenien benestar emocional. Actualment no es senten orgullosos de les seves conductes anteriors, han aconseguit crear la seva identitat no-delictiva. I afirmen que tot i les dificultats a les quals s'enfronten avui dia, de rebuig social o de falta de recursos econòmics, aconseguir aquesta nova identitat allunyada del delicte els hi ha aportat plenitud personal.

Per a crear aquesta identitat no-delictiva, és essencial el desistiment de la delinqüència. La manera d'assolir-ho pot ser de forma autònoma i natural, o bé, requerir d'ajuda externa durant el procés de reinserció. Un factor altament efectiu és la possibilitat de crear un nou projecte de vida durant el procés de reinserció post-penal. En aquest punt, el treball i les

relacions familiars i socials són clau, ja que constitueixen la base de qualsevol projecte de vida no delictiu.

Per a les persones penades, el procés de transició de posada en llibertat és complex. Han de refer la seva vida, establir noves rutines, construir nous vincles socials, conèixer el nou entorn i adaptar-se als canvis socials que hi ha hagut durant el temps d'empresonament. A més, ho han de fer alhora que construeixen el seu nou projecte de vida, on s'enfronten al seu auto-sosteniment i al nou mercat laboral, esperant una oportunitat (Fabra et al., 2016).

Una de les eines que disposen els penats durant la seva estança als centres penitenciaris, per millorar el seu posterior procés de reinserció, són les formacions ocupacionals i els tallers productius. De manera general, hi ha tres maneres d'entendre aquestes eines per part dels interns: alguns ho entenen com a una teràpia contra l'avorriment i el temps, que es fa etern dins del centre penitenciari. Altres ho fan servir com a possibilitat d'obtenir gratificacions en la seva condemna, per haver escollit el bon camí de la reinserció. Aquesta perspectiva és habitual entre aquells amb llargs historials delictius, ja que coneixen el funcionament del sistema penitenciari. I d'altres ho veuen com a una via per millorar les seves competències i trobar un treball en sortir de la presó. A banda d'aprendre un ofici, poden adquirir competències de disciplina i responsabilitat. Aquesta perspectiva l'acostumen a adoptar aquells que tenen escassos nivells educatius i de formació professional, i volen millorar el seu futur.

Per altra banda, trobem el cas d'aquelles persones que per diferents motius, no tenen cap arrel familiar o social fora del centre penitenciari. Aquestes persones són les que viuen la cara més crua de la reinserció, ja que la seva soledat disminueix la motivació indispensable per a la seva reinserció laboral. Mentre altres s'agafen a la motivació de tornar amb les seves parelles o els seus fills, ells no tenen a ningú en qui projectar la seva futura vida un cop reinserits. La llibertat per a ells i elles té un gust agredolç i sovint troben a faltar la contenció i estructura que els hi donava el centre penitenciari. Viuen la seva posada en llibertat com a un fi de garanties de vida (Esteban et al., 2014).

Així mateix, la situació que viuen les persones de nacionalitat estrangera no comunitària que no tenen permís de treball, és una de les més complicades actualment. La seva situació els impedeix formalitzar un contracte de treball fins que no obtinguin un nou permís de treball, que serà tres anys després que hagin finalitzat formalment la condemna. Els treballs de Esteban et al. (2014) afirmen que existeixen algunes estratègies per superar aquesta barrera. Algunes persones opten per contraure matrimoni amb parelles de nacionalitat espanyola, per tal de recuperar el seu permís de treball legalment. D'altres, busquen treballs en l'economia submergida fins que puguin optar al seu permís de treball. I aquells que poden, es refugien en la família fins que poden recuperar l'estatus legal perdut.

3.8. La visió de la societat. Prejudicis i rebuig social

L'etiqueta de delinqüent per a una persona ex-penada té un gran pes en la societat. Es transforma en un rebuig social directe i continu. Aquest és un dels factors principals pels quals els penats tenen majors dificultats per reinserir-se socialment i laboralment. Sovint, són descartats directament de processos de selecció sense oferir la possibilitat d'avaluar les seves competències actuals. Aquestes i altres situacions de rebuig social, porten a les persones que acaben de sortir en llibertat a buscar refugi en altres persones que no les discriminin per la seva història delictiva. Això reforça la seva identitat delictiva anterior, pot arruïnar els avanços que havia realitzat en la seva reinserció i pot afavorir la seva reincidència delictiva (Fabra et al., 2016).

Per a Bombelli, Delfino i Muratori (2011) es fa evident que per a la reinserció social és necessària la col·laboració de la societat, ja que aquesta participa activament en el procés de reinserció dels individus penats. Són precisament els prejudicis, les actituds negatives i discriminatòries i les postures estigmatitzants, les que actuen com a un impediment del procés de reinserció sociolaboral. No només això, sinó que influeixen directament en el desenvolupament de conductes violentes i antisocials d'aquestes persones, com a conseqüència del sentiment de rebuig que pateixen.

Les actituds de les persones tenen una funció d'avaluació d'una situació, una persona o un objecte. L'actitud negativa relacionada amb la funcionalitat social és el prejudici, que es defineix com a "una actitud hostil o desconfiada cap a una persona que pertany a un grup, simplement pel fet de la seva pertinença a ell" (Bombelli et al., 2011, p.49). El prejudici implica sentiments negatius cap a una persona o un grup, que sovint es transforma en actituds discriminatòries i de rebuig social. Segons els Bombelli et al. (2011) aquestes actituds es mantenen en el temps, ja que permeten reforçar l'autoimatge i l'autoconfiança, mentre es desvaloritza a l'altre. A més, permet economitza processos d'avaluació, ja que es categoritzen grups de persones (Bombelli et al., 2011). Això és precisament el que té lloc en categoritzar el grup de persones ex-penades que han estat sota mesures judicials a un centre penitenciari. Per a una gran part de la societat estan categoritzats i estigmatitzats, i això no fa més que dificultar la seva reinserció sociolaboral.

De fet, l'exclusió social que provoca la condemna només té sentit si en la posterior posada en llibertat, existeix una inclusió social i una millora en la seva adaptació social. És la persona penada qui ha de fer un gran esforç per a crear una nova identitat no delictiva, guanyar motivacions per a la seva pròpia reinserció sociolaboral. Però, no obstant, aquesta reinserció ha de ser, necessàriament, conjuntament amb un compromís de treball conjunt per part de la societat. Com afirmen Bombelli et al. (2011) que "les actituds cap a les persones ex-penades, ja siguin positives o negatives, influeixen en el desenllaç d'aquest procés d'inclusió social" (p.51). Serà, doncs, a partir de la disminució dels prejudicis i la discriminació per part de la societat, que s'aconseguirà afavorir la reinserció social i laboral d'aquestes persones.

És rellevant mostrar que les investigacions afirmen que les persones penades i ex-penades tenen una motivació per al treball superior a d'altres col·lectius, ja que la seva voluntat de desistir i de reinserir-se els empeny a complir amb les seves obligacions laborals (Fabra et al., 2016). Tot i així, com dèiem anteriorment, els prejudicis d'haver passat per presó, que es posa en manifest en els seus buits al currículum, els fa ser discriminats laboralment i rebutjats socialment, estant en inferioritat d'oportunitats per reinserir-se laboralment.

3.9. L'ex-penat en el context laboral. L'estigma dels antecedents penals.

L'efecte de l'estigma dels antecedents penals en el context laboral pot explicar la precarietat laboral de gran part de les persones que han estat un període sota mesura judicial en un centre penitenciari. No hem d'oblidar que la gran majoria de teories afirmen que el treball és fonamental per evitar la reincidència, ja que proporciona a la persona penada els ingressos per aconseguir un millor nivell de vida, que promogui valors, actituds i bons comportaments i, alhora, una imatge positiva de si mateix que afavoreix la seva rehabilitació (Rovira, 2017).

Els antecedents penals es converteixen en una sanció col·lateral a la condemna, que s'exerceix un cop aquesta ja és complerta i estant en llibertat, i sense data de finalització. Es tracta d'un obstacle per a la reinserció laboral, i per tant, també social. Una persona amb antecedents penals no pot optar de determinats llocs treball, com els de l'administració pública, com a imperatiu legal (Jacobs i Larrauri, (2011). Però, a més, es veurà rebutjat pel món laboral, de la mà dels responsables de selecció de personal, que "tracten desfavorablement a les persones que mostren un senyal del pas pel sistema penal en el seu currículum" (Rovira, 2017, p.16).

En el context d'Espanya, els antecedents penals no són públics, com a altres països, i això proporciona certa sensació de privacitat. És cert que en el nostre context, les dificultats de les persones penades per trobar treball poden anar més lligades a la poca formació professional o la ruptura amb els vincles socials, que amb els propis antecedents penals, ja que els empresaris no sol·liciten aquest tipus d'informació (Jacobs i Larrauri, (2011).

Però, d'altra banda, com dèiem, és molt senzill per als responsables de selecció de personal detectar un buit en el currículum de les persones, corresponent a la seva estada al centre penitenciari. I això provoca l'estigma necessari per rebutjar la seva candidatura al lloc de treball. Així ho demostren investigacions com la de Rovira (2017) on a través d'un experiment, basat en l'enviament de currículums amb perfils falsos on hi havia senyals d'haver estat a presó, arriba a la conclusió de què:

Certes persones amb antecedents penals reben un tracte desfavorable en el mercat de treball a Espanya i, per tant, confirmen la necessitat de considerar l'impacte de l'efecte de l'estigma per a entendre la relació entre el pas pel sistema penal i la precarietat laboral almenys per a algunes de les persones amb una condemna (p.16).

La discriminació laboral en base als antecedents penals és una qüestió que va més enllà del sistema penal, i fa estendre la seva condemna, més enllà de la proporcionalitat, i de manera indefinida (Jacobs i Larrauri, (2011). Això provoca un obstacle més en la reinserció laboral de les persones penades i ex-penades, impossibilitant la seva reintegració en la societat, el qual és d'interès per a les pròpies persones i per a la societat.

4. Metodologia

Per a la realització d'aquest treball de recerca envers el procés de reinserció de persones penades en el context de Catalunya, s'ha determinat una metodologia qualitativa emmarcada dins d'un paradigma interpretatiu. Per portar-ho a terme, es realitza en primer lloc, una recerca documental, i en segon lloc, un seguit d'entrevistes de recerca.

Pel que fa a la recerca documental, envers les principals entitats que participen en el procés de reinserció laboral de persones sota mesura judicial en el context de Catalunya; es realitza una cerca al portal Dialnet, gestionat per la Fundación Dialnet de la Universidad de la Rioja, a data de 10 de febrer de 2020. Per a la recerca a aquest portal s'utilitzen les paraules clau: *reinserción laboral Cataluña*, *reinserción post-penitenciaria Cataluña*, *acompañamiento post-penitenciario Catalunya*. En totes les cerques es filtra per tipus de documents que siguin articles de revista d'una antiguitat no superior a deu anys. Els registres obtinguts en el conjunt de les diferents paraules claus cercades són de l'ordre de 20 resultats. Es seleccionen els articles de major rellevància per a aquesta revisió, fent servir com a criteri: l'any de publicació més recent i la focalització en l'àmbit de la reinserció laboral a Catalunya. Posteriorment a l'anàlisi dels articles de revista seleccionats, es considera òptim buscar les fonts primàries referides als mateixos, com documents oficials del Departament de Justícia o documents publicats de diferents entitats involucrades en el procés de reinserció en el context de Catalunya. Així doncs, es fa una recerca directa d'aquests documents, fent ús del cercador Google i les pàgines oficials corresponents, a data del 21 de febrer del 2020.

Per altra banda, pel que fa a les entrevistes de recerca, s'empra l'entrevista semiestructurada com a mètode, que es caracteritza per l'obtenció informació de forma oral i personalitzada sobre la matèria d'investigació, de la mà d'experts en l'àrea, amb l'objectiu de conèixer millor el procés de reinserció i els seus beneficis (Folgueiras, 2016). Es considera un mètode adequat, ja que, segons Folgueiras (2016) l'entrevista semiestructurada permet a l'entrevistador seguir una conversa guiada, amb flexibilitat en l'estructura de l'entrevista. Tot i que les preguntes de l'entrevista estan preparades amb

anterioritat, la flexibilitat per realitzar preguntes que puguin sorgir durant l'entrevista o el canvi d'estructura, permeten obtenir dades qualitatives fiables per a la investigació en curs.

Pel que fa a la mostra triada s'utilitza un mostreig no probabilístic, basat en la tècnica de mostreig de bola de neu. En aquest cas, la tutora d'aquest treball de recerca va facilitar el contacte amb una investigadora sobre el tema en qüestió, de la Universitat Autònoma de Barcelona, a qui es va realitzar una entrevista. D'aquesta, va sorgir el contacte amb una insertora laboral del CIRE, a qui es va entrevistar. Gràcies a ella, va ser possible el contacte i l'entrevista amb la responsable del Departament de Justícia del Programa Reincorpora. I per últim, arran d'aquesta entrevista, va ser possible el contacte amb la Responsable de formació i selecció d'una empresa col·laboradora amb aquestes entitats, per a la reinserció laboral de persones sota mesura judicial.

Per a l'obtenció d'informació a través de les entrevistes semiestructurades es va optar per una estratègia basada en dimensions teòriques, seguint un guió esquemàtic (vegeu annex 1). Tot i tenir en compte que la naturalesa del treball dels professionals entrevistats és diversa, es procura mantenir les dimensions en totes les entrevistes. Adaptant aquelles preguntes que deixen de tenir sentit, donada la tipologia d'àrea de treball de cada entrevistat. Les dimensions teòriques en què s'estructuren les entrevistes realitzades, són:

- Procés de reinserció a través de les principals entitats a Catalunya.
- Treball coordinat entre les entitats i les empreses.
- Factors limitadors de la reinserció laboral.
- Acompanyament i seguiment en el procés de reinserció.
- El paper de les empreses.
- El paper de la societat.
- Punts forts i febles de la reinserció laboral.

Les entrevistes d'aquesta investigació s'han portat a terme a través de videoconferència o trucada telefònica, atenent a la peculiaritat de la situació actual de crisi sanitària i confinament. Paral·lelament, i després de demanar permís als entrevistats, totes elles s'enregistren per a la posterior anàlisi del contingut.

Per a aquesta anàlisi, es parteix de la transcripció natural de les entrevistes (vegeu annex 2-5), per al posterior desglossament de la informació, en les dimensions teòriques abans plantejades. A partir d'aquí, s'analitzen les diferents perspectives dels entrevistats respecte cada dimensió, donant resposta als objectius general i específics de la present recerca.

5. Resultats del treball de recerca

Seguidament es presenten els resultats del treball de recerca, on trobarem una primera recerca documental, seguida de l'anàlisi de les entrevistes de recerca realitzades a diverses professionals de l'àmbit.

5.1. Recerca Documental: Aproximació a les principals entitats que participen en el procés de reinserció laboral de persones sota mesura judicial en el context de Catalunya.

En aquesta recerca documental es realitza una aproximació a les principals entitats que participen en el procés de reinserció laboral de persones sota mesura judicial en el context de Catalunya. L'objectiu és conèixer quin és el seu paper, quines són les oportunitats de formació professional que ofereixen a les persones dins els centres penitenciaris, o les seves opcions per accedir a pràctiques d'inserció professional durant la part de la seva condemna que compleixen en tercer grau o llibertat condicional.

A la Constitució Espanyola, de 27 de desembre de 1978 (1978), s'estableix que “les penes privatives de llibertat i les mesures de seguretat han de restar orientades envers la reeducació i la reinserció social”. Així doncs, entenent que la formació professional ocupacional i la inserció sociolaboral han de ser compreses com a l'aprenentatge inicial de les persones sota mesura judicial, per poder incorporar-se al món del treball posteriorment (Direcció General de Serveis Penitenciaris del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, 2011), existeixen una sèrie de normatives que regulen la implantació d'un sistema de formació i inserció dins dels centres penitenciaris.

En el context de Catalunya, donat que la Generalitat de Catalunya té les competències executives en matèria penitenciària, el 1989 crea el Centre d'Iniciatives per a la Reinserció (CIRE). Es tracta d'una empresa pública del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya (Departament de Justícia, 2020), que té com a objectiu principal facilitar la inserció sociolaboral dels interns, mitjançant el desenvolupament de programes formatius i educatius, la creació de llocs de treball i altres actuacions encaminades a facilitar-ne la reinserció (Direcció General de Serveis Penitenciaris del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, 2011).

Les principals funcions del CIRE són planificar, organitzar, gestionar i dirigir els programes formació professional adreçats als interns dels centres penitenciaris, el treball dels interns dins i fora dels centres penitenciaris en funció del règim que es trobin i els programes d'inserció sociolaboral adreçats al col·lectiu de persones sota mesura judicial (Departament de Justícia, 2019).

El CIRE treballa seguint el seu propi model FOI, que significa: Formació, Ocupació i Inserció. Els professionals del CIRE dissenyen itineraris personalitzats d'integració sociolaboral per a les persones penades, entenent la inserció com a un procés integral (Rodríguez, 2020).

Respecte a la formació, s'encarreguen de “desenvolupar activitats formatives i d'inserció encaminades a preparar professionalment als interns per poder cobrir les demandes del món laboral, i que les programacions didàctiques han d'adaptar-se als certificats de professionalitat” (Departament de Justícia, 2019, p.8). Les formacions que s'imparteixen estan lligades a l'activitat laboral de sectors industrials, de serveis d'alimentació, forestal o prevenció de riscos, i també formacions rellevants a vista d'incrementar les seves possibilitats de reinserció en el futur (Rodríguez, 2020). Totes aquestes formacions estan certificades i homologades.

Respecte a l'ocupació, el CIRE desenvolupa tallers orientats a la producció pròpia i d'altres per a empreses externes, així com serveis interiors i exteriors, als centres penitenciaris, que tenen una funció socialitzadora i educativa, alhora que permet l'aprenentatge d'un ofici i tenir una contraprestació econòmica als interns. El CIRE disposa de més de 70 tallers productius, on més de 200 empreses del territori català hi col·laboren encarregant productes i serveis (Departament de Justícia, 2020).

I pel que fa a la inserció, l'equip de professionals del CIRE hi treballa conscientment. Primer s'elabora un diagnòstic personalitzat de cada intern per millorar les seves possibilitats d'inserció laboral i, seguidament, gestiona els seus recursos per oferir al penat una oferta laboral. No només això, sinó que el CIRE ofereix un servei integral, que va des d'aquesta selecció i gestió, fins a una formació a mida per a la persona sota mesura judicial, assessorament legal, acompanyament i adaptació al nou lloc de treball (Departament de Justícia, 2019). El CIRE disposa d'una Borsa de treball pròpia, però també és indispensable el seu treball en xarxa amb altres institucions i entitats. Un dels programes més rellevants per a la reinserció laboral en el context de Catalunya és el programa Reincorpora impulsat per Fundació La Caixa, però també hi trobem involucrats a la Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya i, altres entitats sense ànim de lucre.

El programa Reincorpora va ser impulsat per la Fundació La Caixa, en col·laboració amb el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya i el Ministerio de Justícia, dins del marc del programa més extens, anomenat Incorpora. Aquest té l'objectiu de millorar la integració sociolaboral de les persones en situació d'exclusió social, generant oportunitats d'ocupació en empreses ordinàries (Fundació bancària “la Caixa”, 2016). I més concretament, el programa Reincorpora s'ocupa de la integració sociolaboral de persones sota mesura judicial, que es troben en la fase final de la seva condemna, ja sigui en un règim de tercer grau o de llibertat condicional.

Es tracta d'un programa iniciat l'any 2011 i que està present en tot l'àmbit estatal, a través d'entitats socials especialitzades, que d'acord amb l'administració competent amb matèria de justícia, el desenvolupen tenint en compte les realitats de cada context i del mercat de treball (Heras et al., 2014).

El programa Reincorpora ofereix a les persones penades l'oportunitat de la reinserció sociolaboral a través d'itineraris personalitzats (Fundación “la Caixa”, 2020), basats en un pla individual acordat prèviament entre l'insertor del CIRE, el tècnic de Reincorpora i la pròpia persona. Aquest pla promou el desenvolupament de valors i competències i, traça el camí cap a la inserció laboral. La base d'aquests itineraris és sempre una valoració inicial de les capacitats i necessitats de cada persona, per oferir-li una solució personalitzada (Rodríguez, 2020). Els itineraris acostumen a durar entre sis i deu mesos, en els quals es realitzen sessions de seguiment entre el penat i el tècnic de Reincorpora, on s'orienta cap a la formació professional, activitats d'aprenentatge-servei, es fa intermediació laboral i acompanyament personalitzat en la seva inserció (Obra Social “la Caixa”, 2020).

Els itineraris personalitzats s'estructuren en mòduls d'intervenció, entre el que trobem accions dirigides al posicionament del penat davant del treball, on es desenvolupen competències i actituds positives envers el món laboral (Rodríguez, 2020); la formació i les pràctiques professionals, on s'ofereix una oportunitat d'aprenentatge i capacitació laboral; els serveis a la comunitat, on s'apropa a la persona penada a les necessitats de la comunitat; i per últim, accions dirigides a la recerca activa de treball i inserció laboral, on s'acompanya i es dona suport a la persona penada en el seu propi procés de recerca de treball, selecció, integració i manteniment del lloc de treball (Fundación “la Caixa”, 2020). Aquests mòduls d'intervenció no es desenvolupen, necessàriament en tots els itineraris, ni es donen de manera consecutiva, sinó que es planifiquen en funció de les necessitats de cada persona participant al programa Reincorpora (Fundación “la Caixa”, 2020).

Tal com afirmen Heras et al., (2014) en el seu estudi del programa Reincorpora, aquest “ha esdevingut per l'administració catalana i l'Estat espanyol una eina clau dins els programes de rehabilitació i reinserció dirigits a la població penal”. I així ho demostren les seves xifres a data del 2013, amb un total de 1.240 participants de 17 comunitats autònomes de l'Estat, assolint una inserció laboral en empreses ordinàries del 42% dels participants. A més, en el programa hi participen 41 centres penitenciaris, 18 centres d'inserció social, 44 entitats socials i 57 centres de formació, aconseguint xifres de 1.313 itineraris d'integració laboral (Heras et al., 2014).

Moltes de les empreses i entitats que participen en aquest procés de reinserció laboral de persones penades i, que els hi ofereixen oportunitats dins del món laboral, formen part del que coneixem com a entitats del Tercer Sector. La Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya és la institució, originada al 2003, que representa el conjunt d'entitats socials catalanes, agrupant 34 federacions i grans organitzacions del sector, que en

conjunt, reuneixen més de 3.000 entitats socials sense ànim de lucre (Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya, 2020).

Aquesta institució es troba inscrita al Registre d'entitats Jurídiques de la Generalitat de Catalunya, i totes les entitats que s'hi agrupen tenen la forma d'associació, fundació, cooperativa d'iniciativa social o empresa d'inserció. Totes elles, recollides en la Taula del Tercer Sector, treballen per donar visibilitat i defensar a persones en situació de vulnerabilitat social, amb l'objectiu d'influir sobre la ciutadania i les institucions públiques, per millorar el benestar dels col·lectius en risc d'exclusió social (Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya, 2020).

Aquestes entitats treballen conjuntament amb el CIRE, formant part de la seva Borsa de treball, així com amb el programa Reincorpora, a través de la Borsa de treball del programa Incorpora. D'aquesta manera es converteixen en una gran oportunitat per a les persones penades per aconseguir una primera oportunitat laboral, un pas essencial en la seva reinserció laboral i social.

Un cop realitzada aquesta recerca documental del sistema de reinserció laboral de les persones sota mesura judicial en el context de Catalunya, coneixem gran part de les institucions i entitats que en formen part i són essencials pel seu funcionament; gràcies a la seva oferta d'oportunitats de formació i inserció laboral, i acompanyament individualitzat durant el procés de reinserció. Val a dir, que existeixen moltes altres entitats i fundacions que també hi participen activament.

5.2. Entrevistes de recerca

A continuació, trobem l'anàlisi de les entrevistes de recerca realitzades. Fent primer una descripció de les professionals entrevistades, i seguidament, analitzant cadascuna de les dimensions teòriques de recerca.

5.2.1. Descripció dels professionals entrevistats

En aquest apartat es presenten breument a les quatre professionals entrevistades, contextualitzant el seu càrrec professional i el rol que ocupen en el procés de la reinserció laboral de les persones sota mesura judicial.

a) Aina Ibàñez (Vegeu annex 2)

Investigadora des de fa deu anys a la Universitat Autònoma de Barcelona, en el camp de la criminologia. Membre d'un grup de recerca especialitzat en el procés de sortida de presó de les persones penades, que té per objectiu la millora de les seves perspectives de futur. La línia concreta d'investigació de l'Aina Ibàñez, en la seva tesi doctoral, és l'estudi

del rol de la comunitat en aquest procés. Ho desglossa en tres parts: els professionals que treballen amb els interns, les famílies dels penats i, les entitats socials comunitàries, que tenen un paper rellevant, tan dins com fora de presó, per a la seva reinserció.

Des de fa un any, treballa a l'Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista, que forma part del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya. Es dedica a la recerca i a la formació dels professionals que treballen en l'àmbit de violència masclista, des de jutges fins a treballadors de centres penitenciaris o persones que treballen en l'atenció a la víctima.

b) Arantxa Hernáez (Vegeu annex 3)

Llicenciada en Psicologia i Criminologia. Màster en Psicologia forense i criminal, i Màster en Criminologia i delinqüència juvenil. A l'inici de la seva trajectòria professional es va dedicar a la investigació, sempre relacionada amb l'àmbit penitenciari. Més endavant, va començar a treballar en un programa de penats del Departament de Justícia; el que actualment es coneix com a Programa Reincorpora.

Actualment és Tècnica d'inserció sociolaboral, o també anomenada, Insertora laboral, del Centre d'Iniciatives per a la Reinserció (CIRE) del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya. L'Arantxa Hernáez és la insertora laboral de referència del Centre Penitenciari Obert 2 de Barcelona, juntament amb dos tècnics més; i també de les Mesures penals alternatives.

c) Lourdes Dueñas (Vegeu annex 4)

Responsable del Programa Reincorpora, des del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, que intervé amb La Caixa. Ella és l'oficina tècnica del programa, és a dir, la persona que coordina tots els tècnics Reincorpora de Catalunya. S'encarrega de la gestió tècnica i de l'execució del programa. Algunes vegades, també fa atenció directa a les persones penades, però no és la seva tasca principal. Anteriorment, ella era Insertora laboral, que és el que actualment coneixem com a tècnic Reincorpora.

La Lourdes Dueñas és treballadora social de formació, i sempre ha treballat en l'àmbit de justícia. Exceptuant un interval de temps on va treballar com a treballadora social en l'àmbit sanitari a Itàlia. Dins de l'àmbit de justícia ha treballat com a insertora laboral de joves, a l'equip d'assessorament tècnic penal i realitzant informes d'assessorament als jutges en la fase pre-sentencial.

d) Marta Arqués (Vegeu annex 5)

Llicenciada en Psicologia industrial per la Universitat Autònoma de Barcelona. Responsable de formació i selecció de l'empresa de càtering familiar Càtering Arcasa, des de fa dotze anys. Anteriorment havia treballat als Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya i a dues empreses de formació.

La Marta és la representant d'una empresa privada que contracta persones sota mesura judicial a través del CIRE, i ho fa de forma continuada des de 2017, formant part de la

Borsa de treball del CIRE. Abans ja havia tingut experiència amb la contractació d'una persona ex-penada per compte pròpia. També treballa amb el Programa Incorpora i forma part de la seva Borsa de treball.

Càtering Arcasa és una empresa de restauració col·lectiva, que ofereix servei de càtering a grans col·lectius, com per exemple, hospitals, escoles o menjadors d'empresa. No existeix una cuina central, sinó que els treballadors es desplacen a les cuines de les empreses clients. El 90% del seu mercat està a Catalunya, tot i que també tenen representació a Galícia, Navarra i Madrid. L'empresa compta amb 1.100 treballadors, aproximadament, i amb 45 centres de treball. El perfil de treballadors són cambrers, cuiners i personal de neteja, a banda dels responsables de centre i serveis centrals.

5.2.2. Anàlisi de les dimensions teòriques de recerca

Seguidament, es presenten els resultats obtinguts a les entrevistes semiestructurades realitzades a aquestes quatre professionals. Per fer-ho, es dividiran els resultats en les set dimensions teòriques de la recerca.

Procés de reinserció a través de les principals entitats a Catalunya

Analitzant el procés de reinserció que es duu a terme a través de les principals entitats a Catalunya, en matèria de reinserció post-penitenciària, com són el CIRE i Reincorpora, l'Arantxa Harnáez, Insertora laboral del CIRE, explica que els equips dels centres penitenciaris estan compostos per educadors socials, treballadors socials, un jurista, un psicòleg i un insertor laboral. Aquest paper és el que s'ocupa des dels professionals del CIRE. Es realitzen reunions periòdiques per estar sempre coordinats.

Dins dels centres penitenciaris, el CIRE treballa amb el model FOI (Formació, Ocupació i Inserció). Aquest permet als interns realitzar formacions pràctiques pel seu futur professional i acreditar-la amb certificats de professionalitat; també permet l'ocupació dels serveis interiors i exteriors de la pròpia presó, estant donats d'alta a la seguretat social. Per últim, permet la inserció laboral a tallers productius dins dels propis centres penitenciaris, rebent una contraprestació econòmica.

El principal treball dels insertors laborals és l'acompanyament cap al món laboral de la persona penada. Inicialment, realitzen una diagnosi ocupacional i tracten d'establir conjuntament els seus objectius laborals. I llavors es tria un camí per aquesta persona, que pot anar des d'una derivació al Programa Reincorpora, a una inserció laboral en una de les entitats del tercer sector que formen part de la Borsa de treball del CIRE. La manera d'escollir cap a on va una persona és fer un estudi de la seva personalitat, la seva experiència laboral i la disponibilitat, motivació i actitud que té per reinserir-se. Si, per exemple, la persona no està disposada a fer formació, no pot anar a Reincorpora, ja que és un itinerari de reinserció laboral complet, amb llargues formacions. Si la persona està

preparada per entrar al món laboral, s'opta per la Borsa de treball. Però sobretot es tracta d'arrelar a la persona amb els recursos del territori on visqui, vincular-los a centres de promoció econòmica, treballs de barris o plans d'ocupació, per exemple.

L'insertor laboral del CIRE realitza l'acompanyament sociolaboral, juntament amb l'educador social si la persona es troba en tercer grau o amb el treballador social si es troba en quart grau o llibertat condicional. Quan la persona penada aconsegueix la llibertat condicional es crea un pla individualitzat d'inserció. En aquest, es defineixen unes àrees de treball i es signa un document de compromís per treballar aquestes àrees, que poden ser: àrea personal documental, àrea laboral-formativa o àrea toxicològica i de salut. Per a l'avaluació de les persones penades es segueix el sistema d'avaluació i motivació (SAM) a on es valora el rendiment, la motivació i l'actitud. En funció d'això, es categoritza per nivells i tindrà més possibilitats d'aconseguir, per exemple, permisos per sortir els caps de setmana, o aconseguir el tercer grau.

Segons explica la Lourdes Dueñas, responsable del Programa Reincorpora, és l'insertor laboral del CIRE qui decideix derivar a la persona sota mesura judicial al Programa Reincorpora, normalment perquè pensa que l'acompanyament i suport a la inserció li pot anar bé. La Lourdes, com a coordinadora, gestiona quin serà el tècnic Reincorpora que li farà el seguiment del programa. Per fer-ho és essencial tenir en compte el territori on viu la persona i on es quedarà, un cop aconsegueixi la llibertat definitiva. És important establir aquest arrelament al territori per la futura autonomia de la persona. El contacte entre l'insertor laboral i el tècnic Reincorpora és bàsic per conèixer la situació del penat, mantenir una línia d'acció coordinada i treballar amb els mateixos objectius. El tècnic Reincorpora i l'insertor es converteixen en un equip, perquè tots dos han d'anar a una. L'insertor és l'enllaç amb el centre penitenciari, i la persona penada segueix veient-se amb ell.

També considera que la coherència és bàsica. Per tant, cal fer entendre que ells només estan per ajudar i acompanyar-los, i que tots els consells que els puguin donar són pel bé de la seva reinserció. Aquesta guia és bàsica per a molts penats, que es troben en una "nebulosa" en sortir de la presó, ja que han perdut molts dels hàbits de la vida diària. I en conseqüència, poden arribar a perdre feines per adormir-se, arribar tard, o no saber com arribar-hi en transport públic.

Els itineraris que es treballen amb les persones penades són totalment personalitzats. I es realitza un seguiment periòdic de la formació i la inserció. El més habitual és fer una trobada amb el tècnic un cop a la setmana, on es practiquen eines per a la recerca de feina i es programen tasques per practicar i reflexionar. Excepcionalment, es pot donar el cas que la persona no funcioni dins del programa. En aquest cas, serà sempre l'insertor laboral del CIRE qui decidirà quin és el següent pas, valorant la resta de recursos disponibles, tot i que la Lourdes dubta que pugui funcionar, ja que aquesta valoració ja s'havia realitzat anteriorment.

Per altra banda, l'Aina Ibàñez, investigadora en l'àmbit penitenciari, reflexiona al voltant de les oportunitats de formació i ocupació que existeixen dins dels centres penitenciaris. Són moltes les possibilitats, des de formacions per a la reinserció, fins a treball en serveis interns o tallers productius contractats a través del CIRE. No obstant, pensa que algunes de les formacions que es fan dins de presó són limitades i han quedat endarrerides. Com per exemple, la creació del currículum en paper, que és interessant, però la realitat és que, avui dia la recerca de feina es fa a través de plataformes digitals. Entén que per la pròpia idiosincràsia de la presó, és inviable l'accés a certes activitats. Però tot així, creu que es poden adaptar a l'actualitat i millorar, per assegurar la seva utilitat en la reinserció laboral actual.

Treball coordinat entre les entitats i les empreses

El treball coordinat entre les entitats i les empreses col·laboradores i contractants és essencial. L'Arantxa Ibàñez ressaltava que des del CIRE es treballa des de diferents angles amb les empreses. Per una banda, trobem la relació establerta amb les empreses que formen part de la Borsa de treball, a través de comunicació i seguiment periòdic; i diverses entitats socials, que fan recerca d'ofertes laborals. I per altra banda, es treballa amb les empreses que estan a l'interior dels centres penitenciaris, i que tenen el compromís de contractació d'un nombre determinat de penats. Després, també es treballa amb empreses d'inserció, que representen un pont entre la persona i el món real, ja que ofereixen oportunitats laborals (en serveis de neteja de parcs i jardins, recollida de roba o construcció, entre d'altres) a canvi d'un sou una mica inferior al salari mínim interprofessional. A més, treballen amb ells aquells aspectes que consideren que poden millorar la seva ocupabilitat. Amb elles es treballa a través de licitacions i també s'estableix un compromís de contractació.

La Lourdes Dueñas, ressaltava que dins del programa Incorpora de La Caixa existeix una Borsa de treball, a la que també poden accedir les persones que es troben dins del programa Reincorpora. Es tracta d'empreses del tercer sector amb les que es manté un treball coordinat en quant a la reinserció laboral, i al seguiment de les persones penades contractades.

La Marta Arqués, ressaltava la seva experiència des de la perspectiva d'una empresa que forma part d'aquestes borses de treball i com a contractant de persones penades. A partir del 2017, quan una de les empreses del grup Arcasa va guanyar un concurs públic per proveir a centres penitenciaris, ells com a empresa de càterring, es van comprometre a contractar a persones provinents de presó a través del CIRE, i van començar a formar part de la seva borsa de treball. El compromís signat funciona per jornades contractades. Així doncs, la Marta mostra les següents xifres: l'any 2017 van realitzar 383 dies de contractacions amb tres persones diferents; l'any 2018 van realitzar 548 dies de contractacions amb quatre persones diferents; i l'any 2019 van realitzar 953 dies de contractacions amb set persones diferents. La tendència és positiva i això és gràcies a les bones experiències que tenen.

En un inici, la persona de referència del CIRE es va desplaçar fins a l'empresa per a realitzar una reunió, on van definir els perfils i característiques de cadascuna de les ocupacions que podien oferir. A partir d'aquí, el treball coordinat és molt senzill, ja que quan l'empresa requereix una persona per ocupar una posició lliure dins l'empresa, es comunica amb el CIRE i ells ja tenen tota la informació necessària per seleccionar una persona penada que compleixi els requisits. L'experiència de la Marta és molt positiva, tant per la rapidesa com per l'adequació de la persona contractada. Considera que es fa molt bona feina de selecció de candidats per part dels professionals del CIRE. A partir d'aquí, ella mateixa o un responsable de centre entrevista a la persona en qüestió, i comença a treballar com qualsevol altre treballador. També li ofereixen tot un seguit de formacions necessàries, igual que a la resta de treballadors. No es fa cap diferència pel fet de provenir de presó. Generalment són ells qui contacten amb la professional del CIRE de referència, per sol·licitar la contractació d'una persona, quan la necessiten. No obstant, alguna vegada des del CIRE li han fet alguna candidatura espontània, si han considerat que la persona encaixava en el perfil requerit per l'empresa.

Per altra banda, també forma part de la Borsa de treball d'Incorpora de La Caixa, però no treballa tant amb ells, ja que considera que no treballen amb tanta agilitat i els perfils seleccionats no encaixen del tot bé a l'empresa. Tot i que destaca la important tasca de l'entitat, i reconeix que tampoc ella ha procurat establir una reunió per definir perfils i millorar el procés de selecció. En part, perquè el treball amb el CIRE ja li funciona i està a gust treballant amb ells.

Factors limitadors de la reinserció laboral

A l'entrevista amb l'Arantxa Harnáez es van destacar quatre factors limitadors de la reinserció laboral, que són: el pas a la llibertat definitiva des d'un règim de segon o tercer grau, la dificultat per obtenir un permís de treball dels estrangers extra-comunitaris, les diferències entre les persones joves i grans, i per últim, l'accés a treballs precaris. A continuació, ho analitzem.

S'ha vist que el més òptim per a la reinserció post-penitenciària és que les persones penades passin per tots els graus: de segon grau (règim general d'internament), a tercer grau (medi obert amb obligatorietat de pernoctar 8 hores al centre penitenciari), a quart grau o llibertat condicional (control de condemna, normes de conducta i pla individualitzat), i finalment aconseguir la llibertat definitiva. El pas de medi tancat a medi obert no és fàcil, i les persones que finalitzen la condemna sense haver passat per medi obert, es troben en un món desconegut sense ajuda. Per aquest motiu, també estem veient la importància que estan prenent entitats com la Taula de Participació Social del Tercer Sector. Perquè la reinserció acompanyada d'un mentor o d'un professional de justícia, permet l'obtenció de molts més recursos, competències i, conseqüentment, autonomia, per part de les persones que surten de presó.

La reinserció laboral de les persones penades estrangeres extra-comunitàries es complica per temes de documentació, en la seva sortida de presó. Mentre es troben dins

dels centres tenen permís per treballar als tallers. Després, un cop aconsegueixen el tercer grau poden sol·licitar una Autorització de Treball per a Penats (ATP) per treballar mentre duri la condemna. No és senzill, i es requereix l'ajuda dels professionals del CIRE per fer-ho. Hi ha tres vies per sol·licitar-ho: ATP directa, ATP per arrelament social o ATP per arrelament familiar. Cada via té els seus requisits, condicions i, un procés burocràtic complex. Un cop finalitza la condemna tot es complica, ja que necessiten un permís de residència i un permís de treball.

Per altra banda, l'experiència de l'Arantxa li demostra que les persones joves els hi costa més tenir oportunitats laborals que als grans, per falta d'experiència. El nombre de contractes no és una dada rellevant avui en dia, ja que la majoria d'ells són de curta durada. Això també es converteix amb un inconvenient per algunes persones penades, ja que els hi costa involucrar-se per un contracte tan curt. Els insertors laborals del CIRE els han de fer veure que sovint, pot significar una porta d'entrada a altres oportunitats laborals posteriors.

Per últim, destacar que els llocs de feina que acostumen a ocupar les persones penades i ex-penades són feines precàries o de baixa qualificació. Això es deu al fet que aquestes persones no acostumen a tenir estudis mitjans ni superiors. La gent que arriba a presó acostumen a ser persones amb pocs recursos econòmics i socials. I normalment, això es tradueix en que volen aconseguir diners ràpids, que significa treballar en oficis no qualificats. Excepcionalment, també podem trobar persones amb estudis superiors, previs a l'entrada a presó, i ells sí que poden accedir a feines més qualificades però, tampoc ho tenen fàcil a conseqüència dels seus antecedents penals.

Acompanyament i seguiment en el procés de reinserció

L'acompanyament i seguiment de les persones penades durant el seu procés de reinserció és molt rellevant per aconseguir l'èxit en la reinserció. Des del CIRE, els insertors laborals, com l'Arantxa Hernáez, realitzen un seguiment de les persones que han estat derivades a altres entitats o que treballen a altres empreses externes. Per fer-ho, mantenen el contacte directe amb la persona, però també fan un seguiment a través de les entitats o empreses. De manera, que sempre estan informats de si la persona penada està assistint als cursos de formació o si hi ha hagut alguna incidència al treball. De fet, des de fa un temps treballen amb l'aplicació de Whatsapp, amb la que poden mantenir un contacte molt més directe. Això els hi serveix per conèixer altres aspectes, com per exemple, la informació que pot donar la imatge de perfil de l'aplicació. I com a insertors laborals, els poden aconsellar per donar una bona imatge si estan buscant feina. Tot i això, segueixen fent trobades periòdiques de manera presencial, que són molt útils per a l'evolució de les persones penades. Alhora que fan l'acompanyament de la persona, també traslladen la informació sobre el desenvolupament laboral i formatiu al seu educador social de referència del centre penitenciari.

Des del Programa Reincorpora també es realitza una important tasca d'acompanyament i seguiment de la persona penada, explica la Lourdes Dueñas. El més habitual és realitzar trobades setmanals amb el tècnic Reincorpora, amb qui es poden treballar eines per a la recerca de feina, així com realitzar simulacres d'entrevistes de treball, per exemple. També se'ls acompanya a realitzar algunes gestions si ho necessiten, sobretot quan tenen algunes competències una mica adormides a conseqüència del pas per presó. Tot i així, recalca que sempre tenen com a objectiu l'autonomia de la persona. Així com també, la reflexió sobre els propis errors i la capacitat d'autocorrecció. El treball d'acompanyament és costós, ja que moltes persones hi mostren resistència.

Per part de la Marta Arqués, quan la persona penada comença a treballar a l'empresa, ella realitza un seguiment durant els primers dies, amb l'ajuda dels responsables de centre. Més endavant, i al cap dels mesos, comparteix la seva experiència amb la persona de referència del CIRE, on li destaca quatre criteris d'avaluació, que són: l'amabilitat, la resposta, la polidesa i la puntualitat. A més, un cop a l'any es reuneixen per fer un repàs de les contractacions realitzades.

L'Aina Ibàñez, com a investigadora, destaca la importància de la motivació en l'acompanyament a la reinserció de les persones penades. Considera que les opcions de formar-se i guanyar experiència professional, tant dins com fora de la presó, són moltes. Però realment l'element clau que farà que una persona sota mesura judicial vulgui participar en elles, és la seva motivació per canviar, per aprendre, per créixer, i per reinserir-se sociolaboralment. Per la seva part, l'Arantxa Hernáez explica que en l'acompanyament amb els insertors laborals, es treballa molt l'actitud i la motivació, ja que sovint és difícil de mantenir quan porten molt de temps buscant un lloc de treball i no troben la seva oportunitat.

El paper de les empreses

Per conèixer els beneficis que poden obtenir les empreses contractants de persones penades, cal estudiar el seu paper actual en el procés de reinserció post-penitenciària. Des del punt de vista de l'Aina Ibàñez, és necessari que els empresaris comencin a allunyar-se de les etiquetes i l'estigma envers les persones ex-penades. Són ells els que han de fer el pas d'oferir-los oportunitats laborals. L'evidència científica de les investigacions realitzades per entitats com Reincorpora, demostren que la gran majoria de persones que ocupen un lloc de treball durant un tercer grau, llibertat condicional o ja amb la llibertat definitiva, són positives. Els empresaris resulten contents amb el treball d'aquestes persones i no troben diferència amb el treball d'altres treballadors. Val la pena reivindicar aquesta evidència científica per demostrar que realment funciona, i animar als empresaris a donar-los l'oportunitat que necessiten per aconseguir reinserir-se.

L'Arantxa Hernáez explica que els antecedents penals són un gran inconvenient per a les persones penades o ex-penades que busquen un lloc de feina. Sovint es troba amb la situació de persones sota mesura judicial que van a una entrevista de feina i per nerviosisme acaben explicant que vénen de presó. Els insertors laborals fan una feina

prèvia de buscar com amagar aquest buit al seu currículum, o adaptar de la seva trajectòria professional delictiva, per tal que ells tinguin un discurs preparat i es sentin segurs a les entrevistes de treball. El motiu principal és que si les empreses o les persones que els entrevisten se n'adonen, directament no els contracten per l'estigma que genera en ells.

La Lourdes Dueñas explica que, tot i no tenir la confirmació, algunes situacions fan pensar que els empresaris rebutgen a les persones per l'estigma d'haver estat a presó. Considera que falta molta consciència per part dels empresaris per donar oportunitats laborals. És rellevant destacar com en grans empreses es desconeixen els antecedents penals dels treballadors i no passa res, en canvi, si per diferents motius els empresaris s'assabenten que una persona ha estat a presó, rebutgen directament la seva candidatura. Al capdavant, la reinserció ha de ser un objectiu de tota la societat, i els prejudicis que tenim estan tancant les portes a oportunitats de reinserció d'aquestes persones. És un repte pendent per part dels empresaris.

Des de la perspectiva de la Marta Arqués, Responsable de formació i selecció d'una empresa de restauració familiar, coneixem l'altra cara de la moneda, la dels empresaris. La Marta afirma que la seva experiència amb la contractació de persones sota mesura judicial a través del CIRE és molt positiva. Entén que donada la naturalesa de perfil professional que ella requereix és més fàcil oferir oportunitats laborals a aquest col·lectiu. Ella explica que podria demostrar a altres empresaris com, amb les dades de la seva empresa, el resultat ha estat positiu: no hi ha hagut cap baixa, han estat puntuals i han complert amb la seva feina perfectament. De fet, amb altres treballadors que no tenen res a veure amb la presó ha tingut més problemes, que amb ells. Considera que són persones que han patit una circumstància complexa i les poques oportunitats que tenen les aprofiten i les valoren molt. Per la seva experiència, ella afirma que “un cop ho proves i veus que funciona, continues, ja que alhora que cobreixes una feina, estàs ajudant a una persona. També cal tenir present que, mai sabem si aquestes persones podem ser nosaltres en un futur. Cal provar-ho, com a empresari tampoc corres un risc tan gran. I si surt malament, també podria haver passat amb qualsevol altre treballador”. Ella no s'ha penedit de provar-ho des que va començar a formar part de la Borsa de treball del CIRE, ara fa tres anys.

El paper de la societat

Per altra banda, per conèixer els beneficis que pot tenir la societat, com a agent, en el procés de reinserció laboral de persones sota mesura judicial, és important analitzar el seu paper actual en aquest procés. Segons la perspectiva de la Lourdes Dueñas, vivim en una societat molt egoista, que cada vegada demana més, que les persones que cometen un delictes siguin castigades amb presó, independentment de la naturalesa o gravetat del delictes. La veritat és que sovint, per condemnes de quatre mesos, l'entrada al centre penitenciari no és d'utilitat, ja que no dóna temps a treballar amb aquesta persona, i per contra, perd el treball i l'estabilitat econòmica i social. Sovint, seria molt més efectiu aplicar mesures penals alternatives en aquests casos. Però la gent sembla sentir-se més

tranquil·la si els apartem de la societat. Sense pensar en tot el que implica posteriorment. Com més temps passen les persones a presó, més complexa és la seva reinserció sociolaboral.

La qüestió és que, la no-reinserció de les persones que han estat sota mesura judicial, no és bona ni per a la pròpia persona ni per la societat en general. Quan una persona es troba en una situació límit, sense feina, sense diners, sense menjar, i encara més, si té persones a càrrec seu, acaba per delinquir. És senzill d'entendre fent un exercici d'empatia, diu la Lourdes. La societat ha d'entendre que aquesta persona ja ha pagat la seva condemna, i ara necessita una oportunitat per continuar pel bon camí. Un lloc de feina és una oportunitat clau perquè la persona sigui autosuficient i es pugui reinserir a la societat.

Reflexiona la Lourdes que, com a societat, hem perdut de vista que les persones que estan a presó segueixen sent persones, com nosaltres. Persones que han tingut la mala sort de néixer en famílies, o viure vides, que els han portat a uns hàbits dolents, o bé, han comès un greu error. No han tingut les mateixes oportunitats que altres persones. No es tracta de treure responsabilitats, ja que cadascú té la responsabilitat del delictes que ha comès. Però cal entendre que són persones, i que han de ser tractades com a tal, amb dignitat, respecte i amabilitat. Haver estat a presó no desmereix a ningú de ser tractat cordialment. Però, una bona part de la societat pensa el contrari. I el pitjor és que molta gent jove també ho pensa. I això és una gran dificultat.

Des del Programa Reincorpora s'ha intentat treballar la conscienciació de cara als empresaris. Tot i realitzar unes jornades amb aquest objectiu, la participació va ser molt baixa, i protagonitzada per aquelles empreses que ja estan conscienciades. Però el canvi de mentalitat és molt complicat. Sembla que és un tema apartat dels interessos dels empresaris i de la societat. És un repte pendent com a societat.

Des de la perspectiva de l'Aina Ibàñez, com a investigadora, pensa que la societat imagina la presó com quelcom que queda fora de la societat. I d'alguna manera ho estan, les persones penades queden aïllades físicament, amb murs i barreres, i tampoc poden decidir què volen fer, per exemple. La societat els expulsa, i el problema s'evidencia quan finalitza la condemna i han de tornar a la societat. La majoria surten amb pocs recursos i pocs vincles socials. En aquest punt és quan parlem de reinserció. És a dir, que com a societat els expulsem i després els demanem que es reinsereixin sols. No és gens fàcil, si no els ajudem com a societat, com a persones.

Justament, en aquest punt entren en joc les investigacions de l'Aina sobre el rol de la comunitat. Com a societat també tenim un paper en tot això. De vegades el problema sorgeix quan es posa el focus només en la persona, com si la persona fos l'única responsable del procés de reinserció. El problema és que no ho mirem des d'una perspectiva correcta. La societat com a comunitat l'ha de deixar reinserir-se, també. Com a mínim, li hem de donar l'oportunitat.

Punts forts i febles de la reinserció laboral

A mode de conclusió de les entrevistes semiestructurades, es va demanar a les professionals entrevistades que reflexionessin sobre els punts forts i febles del procés de reinserció laboral, des de la seva perspectiva. Els resultats i les conclusions a les que arriben són molt rellevants:

Des de la perspectiva del treball de l'Arantxa Hernáez, el punt feble és que, com a insertors laborals, és fàcil caure en prejudicis que poden tancar oportunitats a les persones penades. Ella procura treballar amb professionalitat, però reconeix que els anys de trajectòria acaben afectant a alguns companys, i no tots donen el mateix tracte als penats. D'altra banda, troba que cal treballar més en les oportunitats dels joves estrangers, que tot i treballar-se des del departament, no acaben tenint les mateixes oportunitats de reinserció laboral. Pel que fa al punt fort, fa referència a aquelles ocasions on una petita acció per part de l'insertor, una petita ajuda o consell, es converteix amb un gran canvi per la persona penada. Reflexiona que no acaben de ser conscients de la gran incidència que té la seva feina a la vida d'altres persones.

Des de la perspectiva de la Lourdes Dueñas, el punt feble és la visió de la societat i els empresaris respecte a les persones penades. I el punt fort són els tècnics que treballen al programa Reincorpora, ja que són els que sostenen a les persones i les acompanyen. També són un punt fort les empreses que ajuden a la reinserció, així com les pròpies persones privades de llibertat, que tenen la determinació i motivació de participar en el programa.

Des de la perspectiva de la Marta Arqués, com a representant d'empresa, el punt feble és la dificultat per accedir a subvencions econòmiques de l'Estat per part de les empreses. Si les condicions fossin menys exigents i les limitacions de les quotes fossin més accessibles, es fomentaria la contractació de persones provinents de centres penitenciaris, i els empresaris s'animarien a provar-ho. D'altra banda, el punt fort és que com a empresari sents que estàs ajudant a una persona a reinserir-se i a què comenci una nova vida. També és positiu econòmicament per a les empreses, ja que sota la seva experiència, l'absentisme és inexistent. A més, també és motivador per alguns treballadors de l'empresa, com els responsables de centre, ja que senten que els estan formant i donant una oportunitat. De forma resumida, hi ha tres punts forts: humà, econòmic i de gestió de personal.

6. Discussió i conclusions

L'objectiu d'aquest treball de recerca era analitzar com és el procés de reinserció laboral de les persones penades i conèixer els seus beneficis. I és que el treball és un element clau per a la reinserció post-penitenciària. Es tracta d'una eina que permet el sosteniment econòmic de les persones penades, proporciona un espai social on establir relacions amb altres persones, reforça les competències tècniques i socials i, permet millorar l'autoestima i empoderament personal (Fabra et al., 2016). El terme "reinserció laboral" l'associem amb la idea de procés d'intervenció social, entès com el procés d'acompanyament professional, amb l'objectiu que la persona sota mesura judicial pugui aconseguir un contracte de treball, i així, una oportunitat laboral per a la seva reinserció a la societat (Heras et al., 2014).

L'anàlisi dels antecedents de recerca teòrica en l'àmbit de la reinserció laboral, ha permès estudiar el procés de la reinserció laboral, tenint present molts dels factors que l'influencien, com poden ser l'edat o la nacionalitat de les persones penades (Esteban et al., 2014); així com els efectes de la *prisonització* en la reinserció post-penitenciària, que provoquen en els penats una pronunciada dependència, desvalorització personal i baixa autoestima, entre d'altres efectes (Fabra et al., 2017). D'altra banda, també ha permès conèixer la importància de l'acompanyament professional en el procés, que potencia el treball de capacitació personal i de consecució dels propis objectius laborals i personals, per part de les persones sota mesura judicial (Fabra et al., 2016), fent especial èmfasi a la motivació personal, que és clau per a l'assoliment dels objectius (Alós-Moner et al., 2010). Així com la visió de la societat i l'empresa, carregada de prejudicis i estigma pels antecedents penals, que dificulten molt la reinserció sociolaboral de les persones penades i ex-penades (Rovira, 2017). Partint d'aquest marc d'estudi teòric, en aquest treball de recerca es plantejava una anàlisi del procés de reinserció laboral, a fi de conèixer quines són les principals influències i beneficis de la reinserció laboral de persones penades.

S'ha identificat com a principals entitats en la reinserció laboral en el context de Catalunya, al Centre d'Iniciatives per a la Reinserció (CIRE) i al Programa Reincorpora de la Fundació La Caixa. També cal mencionar a la Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya, com a referent en aquest procés. Des d'aquestes entitats es treballa de manera coordinada per a aconseguir oportunitats laborals per a les persones penades, facilitant així, la seva reinserció post-penitenciària. Es parteix d'una diagnosi ocupacional i la creació de plans individualitzats d'inserció i, es continua amb un procés d'acompanyament per un professional, insertor laboral o tècnic d'inserció, de la persona penada. Aquest acompanyament és un element clau per assegurar una reinserció sociolaboral exitosa, tenint present la importància de la motivació, en un moment on els efectes de la *prisonització* estan dificultant l'adaptació a la nova realitat de la persona penada.

Per altra banda, s'ha determinat que és òptim per a les persones penades, fer un recorregut per tots els règims o graus d'internament, ja que permet una adaptació

progressiva a la realitat exterior, i una reinserció acompanyada d'un mentor que facilita l'obtenció de recursos i autonomia personal. Pel que fa a les persones penades estrangeres extra-comunitàries, s'observa una dificultat afegida a la pròpia reinserció, causada per temes burocràtics que, sense dubte, necessita ser agilitzada per part de l'administració. No poder accedir a un permís de treball, evoca a conseqüències negatives per a la persona i la societat en general, ja que impossibilita la reinserció sociolaboral d'aquesta. Altrament, el rebuig total per part de la societat, considerant-lo com a una persona aliena a la pròpia societat, no permet crear l'empatia necessària per comprendre la necessitat de la seva reinserció, que al capdevall, és un bé comú. Així mateix, es manté un fort estigma cap als antecedents penals, per part de les empreses, que provoca rebuig en les proves de selecció i una gran dificultat en la reinserció laboral, que és el primer pas per a la seva reinserció social.

Així doncs, pel que fa al primer objectiu específic del treball de recerca, on es pretenia identificar les influències del procés de reinserció laboral, es pot concloure que la principal influència positiva del procés és l'acompanyament per part dels professionals del CIRE, de Reincopora i d'altres entitats socials, així com dels responsables de les empreses contractants. I les principals influències negatives o factors limitadors són l'efecte de la *prisonització*, el pas directe a la llibertat definitiva, la nacionalitat extra-comunitària, i l'estigma de la societat i l'empresa.

Pel que fa als beneficis del procés de reinserció laboral de persones penades, s'han analitzat les conseqüències que té el procés sobre les pròpies persones penades, sobre les empreses col·laboradores i contractants i, sobre la societat en general. Respecte a la persona penada, els beneficis són clars. Com hem dit anteriorment, el treball és un element clau per aconseguir un sosteniment econòmic i social, que permeti viure amb autonomia a la persona, alhora que facilita la seva integració a la societat. L'estructura del procés de reinserció en el context de Catalunya facilita aquest camí, gràcies a l'acompanyament professional, i al suport formatiu i ocupacional, que amplia les possibilitats de reinserció dels penats. La motivació i el suport familiar i social són elements que també ajudaran molt a la seva reinserció. No obstant, la mentalitat social i la dificultat per obtenir una oportunitat laboral dificulten aquest procés.

Per altra banda, l'evidència científica demostra que l'experiència dels empresaris que contracten a persones penades és positiva. Això ens fa reflexionar sobre l'excés innecessari, que moltes empreses, donen als antecedents penals en els processos de selecció. Generalment, es converteix en un inconvenient per a la contractació de persones penades, però cal valorar aspectes que van més enllà, com la capacitat de treball, la motivació i la responsabilitat. I és que, la majoria per persones que es troben en aquesta situació, tenen una motivació extra per ser reinserits laboralment i socialment, que els empeny a tenir un rendiment laboral superior. Gràcies a l'entrevista realitzada a una representant d'una empresa privada que contracta habitualment a persones penades, a través de la Borsa de treball del CIRE, hem pogut conèixer de primera mà la seva

experiència positiva, de la que destaca beneficis en quant a la part humana, econòmica i de gestió de personal.

Respecte a la societat, és rellevant reconèixer els beneficis que comporta la reinserció post-penitenciària, ja que són molts els aspectes positius que cal identificar i potenciar. Certament, els resultats d'aquesta recerca ens mostren una societat egoista i poc empàtica amb les persones penades i ex-penades. La societat com a agent, sense exclusions, necessita fer un pas endavant, que ha de venir impulsat per una formació de base. És a dir, cal aprendre a identificar a les persones penades com a persones, que podríem ser nosaltres mateixos, i que es mereixen el mateix respecte com a persones. Tanmateix, cal entendre que les oportunitats sociolaborals que tinguin, li permetran construir una nova vida, tenint un sosteniment econòmic i social, que afavoriran la seva identitat no delictiva. En conseqüència, es tracta d'un benefici per a tota la societat, que està interessada en la seva rehabilitació i reinserció a la societat, com una persona més. És per aquest motiu, que el treball en comunitat té un pes cada vegada major en la millora del procés de la reinserció sociolaboral.

Així doncs, pel que fa al segon objectiu específic del treball de recerca, on es pretenia analitzar si el procés de reinserció laboral de persones penades està sent beneficiós, tant per a la pròpia persona com per a les empreses i per a la societat, es pot concloure que sí està sent beneficiós des de les tres perspectives estudiades. Si bé, cal un esforç major per part de les empreses i la societat per afavorir el procés de reinserció de les persones penades. I aquest esforç ha de passar, necessàriament, per un procés d'aprenentatge i d'empatia superior, que permetin reconèixer els beneficis que, efectivament, comporta per a les pròpies empreses i la societat en general.

En conseqüència dels resultats de la recerca, s'ha pogut analitzar el procés de reinserció laboral de les persones penades, tenint en compte les influències i limitacions que comporta i, s'han reconegut els beneficis que proporciona la reinserció a les pròpies persones penades, les empreses i la societat. Això ens permet respondre a la nostra pregunta d'investigació, afirmant que sí està sent beneficiós l'actual procés de reinserció laboral per a persones penades en el context de Catalunya.

No obstant, aquesta investigació s'ha basat en una metodologia qualitativa a través d'entrevistes semiestructurades a professionals de l'àmbit, i seria molt interessant ampliar la investigació a través d'una anàlisi quantitativa, amb l'objectiu d'obtenir dades que comprovin els resultats obtinguts respecte els beneficis de la reinserció. Per altra banda, donada la complexa situació actual, la possibilitat d'entrevistar a representants del tercer sector o a persones ex-penades va quedar truncada i, seria rellevant conèixer la seva perspectiva, en futures línies de recerca. Els resultats ens mostren que encara queda molta feina per fer en quant a la formació de la societat per a l'acceptació i reconeixement de les necessitats de les persones penades i ex-penades. Això, obre un nou front de cara a futures investigacions en el marc de la pedagogia, amb la possibilitat, d'investigar metodologies d'aprenentatge i conscienciació de la societat pel que fa a la reinserció laboral de les persones penades.

7. Referències bibliogràfiques

- Alós-Moner, R. (Coord.), Esteban, F., Jódar, P., Miguélez, F., Alcaide, V. i López, P. (2010). *La inserció laboral dels ex-interns dels centres penitenciaris de Catalunya*. Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball i Universitat Autònoma de Barcelona.
- Bombelli, J.I., Delfino, G. i Muratori, M. (2011). Actitudes de adultos hacia personas privadas de la libertad. *Pontifica Universidad Católica Argentina*, 3(15), 45-70
- Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (2011). Inserció després de la presó. *Invesbreu* (53)
- Constitució Espanyola, de 27 de desembre de 1977. *Boletín Oficial del Estado* (29 desembre de 1978)
- Departament de Justícia (2019). Tema 15. Centre d'Iniciatives per a la Reinserció, el model FOI (formació, ocupació i inserció). *Temari del cos de titulació superior, psicologia (àmbit execució penal)* [en línia]. Recuperat a: <http://justicia.gencat.cat/ca/serveis/treballar/oposicions/funcionaris/execuciopena/temaris/temari-psicologs/>
- Departament de Justícia (2020). *Centre d'Iniciatives per a la Reinserció* [en línia]. Recuperat a: <http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/cire/>
- Direcció General de Serveis Penitenciaris del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya (2011). *El model de rehabilitació a les presons catalanes* [en línia]. Recuperat a: http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/reinsercio_i_serveis_penitenciaris/
- Esteban, F., Alós, R., Jódar, P. i Miguélez, F. (2014). La inserción laboral de ex reclusos. Una aproximación cualitativa. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (145), 181-204.
- Fabra, N., Gómez, M. i Homs, O. (2016). La inserción laboral de los y las expresos. Una mirada desde la complejidad. *Revista de Educación Social* (23).
- Fabra, N., Gómez, M. i Llena, A. (2017). Lights and shadows of job and social rehabilitation of prisoners. Reincorpora program outcomes and results study. *Revista de cercetare si interventie sociala*, 59, 7-20

- Folgueiras, P. (2016). *Técnica de recogida de información: La entrevista*. Universitat de Barcelona
- Fundació bancària “la Caixa” (2016). *Modelo Incorpora de integración sociolaboral* [en línia]. Recuperat a: <https://www.incorpora.org/metodo-incorpora>
- Fundación “la Caixa” (2020). *Reincorpora de “la Caixa”* [en línia]. Recuperat a: <https://obrasociallacaixa.org/es/pobreza-accion-social/integracion-laboral/reincorpora-de-la-caixa>
- Heras, P. (2015). *La reinserció postpenitenciària, una terra de ningú*. Debats Catalunya Social. Propostes des del Tercer Sector. Taula d’entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.
- Heras, P. (dir.), Fabra, N. (dir.), Homs, O. (dir.), Gómez, M., Llena, A. et al. (2014). *Estudi d’eficiència i propostes de millora per la reinserció laboral i social de persones que compleixen penes de privació de llibertat, en el marc del programa reincorpora de la Fundació “La Caixa”*. Universitat de Barcelona [en línia]. Recuperat a: <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/117265>
- Jacobs, J.B. i Larrauri, E. (2011). Reinserción laboral y antecedentes penales. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* [en línia]. Recuperat a: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4396523>
- Obra Social “la Caixa” (2020). *Qué es el programa Reincorpora* [en línia]. Recuperat a: <https://www.incorpora.org/reincorpora>
- Puy, O. i Rodríguez, S. (Coords.), Aliaga, J.M. (2006). *Libro blanco. El trabajo en las prisiones europeas organización y gestión de los talleres penitenciarios*. Centre d’Iniciatives per a la Reinserció.
- Rodríguez, D. (2020). *Formació i acompanyament per a la reinserció sociolaboral de persones sota mesura judicial*. Universitat de Barcelona.
- Rovira, M. (2017). El estigma de los antecedentes penales en el mundo laboral. Un estudio experimental. *Revista Española de investigación criminològica*.
- Taula d’entitats del Tercer Sector Social de Catalunya (2020). Presentació [en línia]. Recuperat a: <http://www.tercersector.cat/>

ANNEXOS

Annex 1. Guió d'entrevista semiestructurada

Introducció:

- Agraïment per la seva col·laboració acceptant realitzar l'entrevista via videoconferència.
- Sol·licitud de permís per poder enregistrar la veu de l'entrevista, per una posterior transcripció.
- Explicació del tema d'investigació i l'objecte de l'entrevista.

Presentació:

Pregunta sobre la formació i recorregut professional de la persona entrevistada, així com del seu càrrec actual i vinculació amb l'entitat o organització on treballa.

Dimensions d'estudi:

Preguntes envers les set dimensions d'estudi:

- Procés de reinserció a través de les principals entitats a Catalunya.
- Treball coordinat entre les entitats i les empreses.
- Factors limitadors de la reinserció laboral.
- Acompanyament i seguiment en el procés de reinserció.
- El paper de les empreses.
- El paper de la societat.
- Punts forts i febles de la reinserció laboral.

Escollint i adaptant les preguntes en funció del perfil professional de la persona entrevistada, i l'entitat o organització a la que representa, amb l'objectiu d'obtenir una informació clara envers aquestes dimensions, de cada perspectiva.

Conclusió:

Pregunta conclusiva envers el punt fort i feble del procés de reinserció laboral de les persones penades, des de la seva perspectiva com a professional.

Tancament:

Agraïment per la seva participació desinteressada i la seva ajuda en aquesta investigació.

Annex 2. Transcripció natural de l'entrevista a l'Aina Ibàñez

Persona entrevistada: Aina Ibàñez i Roig

Càrrec: Investigadora en l'àmbit de criminologia

Data de l'entrevista: 17/03/2020

Lloc de l'entrevista: Per videoconferència.

[PRESENTACIÓ]

Agraïment, sol·licitud de permís per l'enregistrament, explicació del tema d'investigació i objectiu de l'entrevista.

[ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA]

Per començar, m'agradaria conèixer quin ha estat el teu recorregut professional i exactament en què consisteix la teva feina.

Sí, et poso una mica al dia del meu recorregut professional. Jo portava 10 anys treballant a la Universitat Autònoma de Barcelona, fent recerca. Estava a un grup de recerca on ens dedicàvem a fer investigacions en el camp de la criminologia, i sobretot estàvem especialitzats en persones que estaven a presó, en el procés de sortida de la presó, en com millorar les seves perspectives. A partir d'aquí, la meua línia d'estudi concreta era el rol de la comunitat. Jo la desglossava en tres parts: els professionals que treballen amb els interns, les famílies que també presten un suport i les entitats socials comunitàries, que tenen un paper rellevant tant a dins com a fora de presó. Aquest és el meu treball, la meua tesi doctoral, que encara no està acabat, però espero fer-ho aviat. Aquesta era la meua trajectòria, tot i que ha canviat aquest últim any, ja que la situació dels investigadors a la universitat és molt precària i vaig haver de marxar fa gairebé un any, canviant una mica l'àmbit. Actualment estic treballant a l'Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista que forma part del Departament de Justícia, i on bàsicament el que fem és recerca i, també, formació als professionals que treballen en l'àmbit de violència masclista, des de jutges fins a persones que treballen als jutjats, treballadors de centres penitenciaris o persones que treballen en l'atenció a la víctima. Aquest és una mica el resum de la meua trajectòria professional. Potser et puc donar una mica una panoràmica general i en funció dels teus interessos et puc proporcionar contactes de persones involucrades o entitats rellevants en aquest camp.

Quin és el treball que es fa des de l'àmbit de la comunitat i com repercuteix a la reinserció sociolaboral de les persones ex-penades?

Jo crec que caldria començar per una cosa molt bàsica: quan la gent pensa en la presó, imagina quelcom fora de la societat. Allà estan aïllats de la societat, tenen murs i no poden

sortir ni fer el que volen. Però la idea és que estan fora, estan expulsats. Han fet qualsevol cosa i els hem expulsat. Però arriba un moment en que la gent ha complert tota la seva condemna i per tant ha de sortir de la presó. El problema que ens trobem en molts casos és que quan surten, la majoria ho fan amb pocs recursos i pocs vincles. Llavors és quan es parla del tema de la reinserció. És a dir, primer t'expulso i després t'obligo a que tornis i et reinsereixis. Quan parlo del tema de la importància de la comunitat és per intentar diluir aquesta frontera. És a dir, que els murs de la presó no siguin de maons sinó de vidre. Aquestes persones acabaran sortint i per tant una de les raons de ser de la pròpia presó hauria de ser donar-los els elements mentre estan a dins, per tal que la sortida fos el millor possible. Tant per ells, ja que els hi costarà menys, però també per nosaltres, de manera que els puguem acollir millor i donar-los els recursos necessaris. Per tant, un dels elements bàsics és el tema de la feina, de la reinserció laboral. Perquè si surts i no tens un sou amb el que poder pagar les teves factures, doncs tens un problema. Llavors, el problema afegit a tot això és com treballar la reinserció laboral amb la frontera de què estàs fora de la societat un cop surts de presó, i sense donar-te els recursos necessaris. El món laboral està canviant per moments. De fet, jo no busco feina de la manera que la buscava fa un any, abans eren els currículums, després *Infojobs*, ara *Linkedin*. Llavors, cal buscar la manera de què aquestes persones rebin la formació necessària dins dels centres penitenciaris, i així, quan surtin, tenir quasi les mateixes oportunitats que tenim nosaltres. I aquí està el quid de la qüestió: no oblidar-nos de les persones que estan dins de presó, ja que oblidar-nos d'ells serà un problema quan surtin, ja que haurém de fer el triple de feina per tal que la persona es pugui reinserir, quan aquesta feina l'hauríem de fer, segons el meu perer, mentre ells estan dins de presó.

Un dels temes rellevants en la meva recerca és la formació ocupacional i tallers productius que es donen dins dels centres penitenciaris. Molts experts estan d'acord en que els avantatges que s'obtenen d'aquestes formacions no són directes en formació, sinó en altres aspectes com la lluita contra el temps i el tedi. Potser no està complint l'objectiu que es proposa? Que opines al respecte?

És difícil determinar-ho sense haver-ho estudiat específicament, però realment a dins de les presons es fan moltes coses útils, com formacions d'entrenament per a la reinserció laboral i tallers productius. Hi ha gent treballant dins les presons, no només en serveis bàsics com la cuina, bugaderia, neteja, sinó també en tallers específics de grans empreses que es contracten a través del CIRE, que és la gran empresa de reinserció de persones penades de Catalunya. Trobem activitats diverses. Però clar, torbem situacions més complexes, perquè com et comentava anteriorment, a una persona penada no li pots ensenyar a buscar feina online, ja que necessites un ordinador i connexió a internet, i això a presó no ho tindràs. Sí que tenen algunes connexions però estan molt limitades. Llavors tenim un problema. Perquè si només els estem ensenyant a redactar el currículum de tota la vida, per imprimir-lo i entregar-lo, potser això ja no li serveix, perquè moltes empreses ja no treballen amb aquest sistema. Llavors podem dir que sí que es fan coses dins dels centres penitenciaris, però s'han de millorar i anar adaptant a mesura que passa el temps, modernitzant-les. Però això és difícil per la pròpia idiosincràsia de la presó, no pots fer

segons què. Però també es fan formacions molt interessants, com per exemple, com enfrontar una entrevista de feina, que és molt important per ells.

Voldria conèixer una mica més respecte a la teva recerca en l'àmbit comunitari. Parles de grups de suport o entitats socials? Com es pot involucrar en la comunitat una persona que surt de presó?

Aquest és un tema important. Catalunya, en tenir les competències de justícia i serveis penitenciaris, porta una velocitat i a la resta d'Espanya funciona una mica diferent, tot i que és bastant similar. Quan jo parlo de comunitat em refereixo a les entitats socials comunitàries que són entitats del Tercer Sector. És a dir, està en aquest punt intermedi entre l'Estat i l'empresa privada que, bàsicament, són el gran pilar que sosté la reinserció penitenciària. És a dir, que si no existissin aquestes entitats que són fundacions o associacions més petites, les persones ex-penades segurament no trobarien ni feina ni un suport social a fora. La majoria d'aquestes fundacions el que fan és un treball, sobretot amb gent que està en tercer grau, persones que només va a dormir a la presó i que surt a l'exterior durant el dia per treballar. Ells tenen convenis amb empreses que els contracten, per tal de poder fer la feina. Bàsicament, les persones contractades ho són gràcies a aquestes entitats, que no només fan aquesta inserció directament, sinó que també fan formació. Normalment, són associacions que tenen un vincle molt concret amb els centres penitenciaris i amb el propi Departament de Justícia. Moltes d'elles també entren a les presons a fer cursos o tallers formatius, i ja tenen un vincle amb els professionals dels centres penitenciaris, que són els que deriven als interns a aquestes entitats o fundacions. Quan a algú li donen el tercer grau, ja li donen sabent que va a treballar a una certa empresa.

Si el Tercer Sector desaparegués, ho tindríem molt complicat. Hi hauria molt poca gent provinent de centres penitenciaris que pogués treballar. Ja que no s'hauria fet aquesta feina amb les empreses de coneixement i conscienciació de les persones provinents de presó, que són molt vàlides per treballar, igual que qualsevol altre. Per això, la importància de quan jo parlo de comunitat. A vegades es parla de comunitat per referir-se a aquestes entitats, ja que acostumen a funcionar com empresa, però també es nodreixen molt de persones voluntàries, que fan moltes altres tasques de suport a totes les activitats de la pròpia entitat.

Em podries dir el nom d'alguna d'aquestes entitats per poder-hi contactar?

Sí, bé les tres grans entitats de Catalunya, que treballen també a altres sectors, són APIP-ACAM, INTRESS i IRES. Però n'existeixen moltíssimes. De fet, hi ha associacions que les aglutinen, com per exemple, la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya i les Entitats Catalanes d'Acció Social (ECAS). A la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya tenen un mapa de les entitats on pots fer una cerca de les entitats que hi ha arreu del territori, i buscar si són dirigides a reinserció social, gent gran, persones dependents, entre d'altres àmbits. És molt representatiu de quantes entitats estan treballant en aquest àmbit.

Quin paper té el Centre d'Iniciatives per a la Reinserció (CIRE) en aquest procés?

El CIRE és una empresa contractada per la Generalitat de Catalunya, que no deixa de ser una entitat pública, subvencionada amb diners públics, que el que fa és donar molta sortida a aquesta reinserció laboral dels interns. I sobretot ho fa a través d'aquests tallers que hi ha dins de la presó, és a dir, el CIRE contracta als interns en els seus tallers productius. I a més, també ofereix una gran Borsa de treball quan els interns ja estan sortint, quan estan en tercer grau. I la gran part d'aquestes feines, les gestionen gràcies a un programa molt gran, a escala estatal, que és el programa Reincorpora de La Caixa.

Has tingut l'oportunitat de treballar amb el programa Reincorpora? He llegit que ells també treballen la part d'acompanyament, no només la reinserció i comunicació entre la persona i l'empresa. O no és part de la idea de comunitat que has estat investigant?

Hi ha un parell d'estudis que ha estudiat aquest programa a fons, avaluant el programa Reincorpora. Un d'ells ha estat fet des de Pedagogia de la Universitat de Barcelona, de la mà de la Núria Fabra. Jo no l'he investigat en concret, però conec a fons aquests estudis. Després també hi ha un estudi de la Universitat Autònoma de Barcelona, que es va fer des de l'àmbit de Sociologia, envers la reinserció dels presos, dirigit per Ramón de Alós. Jo no l'he treballat directament, però quan he treballat i investigat amb altres entitats, cada vegada que jo els hi preguntava per les seves tasques d'inserció laboral, acabaven parlant-me sempre del programa Reincorpora. Acabes pensant que, realment, si aquest programa no existís tindríem un problema, ja que fan molta feina. Si no hi fos, s'hauria d'inventar.

Quin és l'efecte clau que té la reinserció laboral per a la reinserció a la societat?

Doncs molt bàsica. Tal i com està muntada la societat, necessites una feina per ser considerat part de la societat. Una persona no pot viure ara mateix de manera plena sense un sou. I menys en un col·lectiu que ja té molts problemes, que està molt estigmatitzat, i que sempre costa molt més que les hi donin l'oportunitat de treballar. Es mira molt el tema dels antecedents penals, o bé, els hi poden preguntar a les entrevistes i és molt complicat fugir d'aquesta pregunta quan tens un buit al currículum de molts anys. Possiblement per això, la inserció laboral és el nucli més important, i és on s'hi dediquen més esforços. El CIRE i el programa Reincorpora són dos peces molt importants. I bàsicament, una de les claus perquè la gent també comenci a sortir de la presó amb els graus semioberts, un dels punts és treballar, tenir un contracte laboral, o com a mínim tenir una recerca activa de feina. Perquè gràcies a la feina tens uns horaris determinats, tens unes obligacions que et fan anar a un lloc determinat a treballar i, et permet que tinguis uns recursos que et permetin pagar el teu pis, la teva habitació, o que puguis mantenir la família si la tens. Per tant, ho cobreix quasi tot, et regula la vida directament, com ens la regula a tots. I a més, et dona la possibilitat de tenir recursos. Aquestes són les dues coses més importants un cop en llibertat. I per tant, és important que li seguim dedicant aquests recursos a la inserció laboral d'aquestes persones, ja que és clau per a la seva reinserció a la societat, en general.

Fent un treball de síntesi, com descriuries en poques línies, quin el procés de reinserció d'una persona que està a punt de sortir de presó fins a aconseguir una feina a fora?

Primer de tot, la persona ha de tenir motivació. Això és molt rellevant. Hi ha moltes coses que es poden fer dins de presó, però les has de voler fer. I després has de començar a tenir les eines, de manera que si tu veus que estàs coix en alguna cosa, tens les possibilitats de formar-te i les has d'aprofitar. No obstant, les coses a la presó són complicades, no val amb voler fer una cosa, sinó que també hi ha llistes d'espera, que també depenen de la teva actitud i t'ho poden acceptar o no. Així que és important tenir això en compte a l'hora d'accedir a formacions i tallers.

Als centres penitenciaris treballen equips multidisciplinaris, treballen professionals de molts àmbits i cadascú té la seva parcel·la. I el professional que està més vinculat en el tema de la reinserció laboral és el treballador social. Tot i que també hi ha la figura de l'insertor laboral que funciona en alguns centres. Per tant, el que cal és anar a parlar amb aquests professionals, exposant-los el que tu vols, igual que tu faries a la feina. O com es fa al Servei d'Ocupació de Catalunya, que vas omplint unes caselles en funció de les teves preferències i necessitats. A partir d'aquí, el professional t'ajuda a veure si hi ha algunes ofertes a empreses en les que tu puguis aplicar. Algunes operen dins de la presó. O si tu ja tens planejat que tindràs un tercer grau aviat, també pots intentar començar a vincular-te amb aquestes empreses en una feina en concret. Un cop estiguis fora, la relació amb l'empresa continua i tu seguiràs donant-li rèdit a la persona dins de la presó, però evidentment també pots tenir un tercer grau i buscar un treball pel teu propi compte, a través del Servei d'Ocupació o a través de xarxes d'amics i familiars. La clau és aprofitar el temps dins de presó, formant-te en allò que necessites, i aprofitar tots els recursos que estan al teu abast, com les formacions i els tallers que es fan dins de presó. Així com deixar-te assessorar pel treballador social o l'insertor laboral.

Moltes gràcies, ha estat un bon resum del procés, i voldria destacar el fet que hagis començat parlant de la motivació, que és essencial per iniciar aquest procés. D'altra banda, si la persona ja està fora de presó, i no ha passat per aquest procés iniciat dins de presó, però ara vol treballar. ¿Que ha de fer? ¿Hi ha algun suport per ells? ¿Es poden dirigir a aquestes fundacions o entitats?

Aquí ja costa més, en el sentit que les entitats i tots aquests programes estan fets per les persones que encara estan complint condemna, i independent del grau. Perquè quan tu ja has complert condemna i aconsegueixes la llibertat definitiva, t'obren les portes i aquí s'ha acabat la història. Jo crec que aquest és un dels grans problemes, en l'àmbit post-penitenciari. Perquè està molt deixat, no hi ha programes específics per aquestes persones. Jo el que reclamo sempre és que mentre tu estàs a dins, et vagin preparant més per aquest moment, ja que hi ha molta gent que no coneix gens com estan les coses fora i l'impacte al sortir és fort. I amb el tema de la feina passa el mateix. Si tu has començat un vincle amb una empresa mentre estaves en tercer grau, pot ser que després t'allarguin el contracte, o potser coneixes alguna altra empresa que et pot contractar, és a dir, generes oportunitats. En canvi, si tu no has fet aquest primer vincle, doncs dependràs només del

que tu puguis aconseguir pel teu compte. Com que no tenen feina, la majoria van al SOC. La majoria dels presos que surten en aquesta situació, sense feina ni previsió de tenir-ne, saben que han d'anar a aquests serveis a gestionar una prestació, que s'anomena "prestació d'ex-carcel·lació", que cobreix uns 6 mesos diria. Perquè saben que el moment és complex, i això és com un atur molt mínim, que els permet tenir alguna cosa per anar tirant.

Si ens posem ara en la pell d'un empresari que és reticent a contractar a persones penades o ex-penades, per un tema d'estigma. Com actuen les fundacions per arribar a convèncer a les empreses que s'impliquin en aquest procés i que acceptin contractar?

Personalment, penso que l'argument que cerc que val la pena utilitzar, i que de tant en tant funciona, és que ens hem d'acostumar tots plegats a ser bastants conscients que estem tractant amb persones, independentment que vinguin de presó o d'un altre lloc, són persones, que han comès algun delictes, evidentment, però els hem d'ajudar entre tots, tornant al tema de la comunitat una mica. Tots tenim un paper en això, i de vegades el problema és que quan es parla de reinserció es posa tot el focus en la persona, com si la persona fos la responsable absolutament de tot: "és que no ho fas prou bé, és que no et reinsereixes prou bé..." I potser el problema és que no ho mirem amb una bona perspectiva. Perquè si nosaltres no posem de la nostra part, la persona no es reinsereix, evidentment.

Les persones hem de ser més amables amb aquestes persones, no etiquetar, no estigmatitzar tant, i això és difícil. Però, també ho han de fer els empresaris. Hem de començar a donar oportunitats a aquesta gent, per tal de veure que respecte les persones que tenen feina després de passar per presó o estan encara complint condemna, la majoria, per no dir quasi totes, les experiències que es relaten en aquests estudis són positives. Els empresaris estan contents amb el treball d'aquestes persones i no veuen una gran diferència amb el treball dels altres treballadors. A vegades, val la pena reivindicar l'evidència científica. Hem parlat amb persones que han passat per aquesta experiència i que estan contentes, i funciona. Potser alguna cosa li ha hagut d'explicar dues vegades perquè era quelcom que desconeixia completament, ja que porta 10 anys tancat a un centre i els canvis són molt grans. El millor argument, i que tenim l'evidència d'estudis, és que realment funciona, i que realment ho necessitem, perquè el que no podem és tenir a totes les persones que surten de presó sense feina. Perquè també ens queixarem d'aquesta situació com a societat. Hi haurà que es queixi de que els hi paguin prestacions mentre no fan res, doncs mira, ja tenim raons per donar-li una feina.

De vegades no hi ha una única resposta, sinó que hi ha moltes, i totes vénen de la comunitat, per dir-ho així. Que no és només que la persona es reinsereixi, sinó que la comunitat li deixi reinserir-se, o com a mínim, que li doni l'oportunitat. Pot ser que no funcioni, però això passa amb moltes persones i no té res a veure amb que hagin estat a presó. El problema és aquest i cal intentar-ho. I tenim els elements per demostrar que funciona. Per tant, fem-ho més, animem a les empreses a obrir les seves portes.

[TANCAMENT I AGRAÏMENT]

Annex 3. Transcripció natural de l'entrevista a l'Arantxa Harnáez

Persona entrevistada: Arantxa Hernández Hernando

Càrrec: Insertora laboral del Centre d'Iniciatives per a la Reinserció (CIRE)

Data de l'entrevista: 07/04/2020

Lloc de l'entrevista: Per videoconferència.

[PRESENTACIÓ]

Agraïment, sol·licitud de permís per l'enregistrament, explicació del tema d'investigació i objectiu de l'entrevista.

[ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA]

Per començar, m'agradaria conèixer quin ha estat el teu recorregut professional i exactament en què consisteix la teva feina al CIRE.

Jo sóc llicenciada en Psicologia i Criminologia, i tinc un màster en Psicologia forense i criminal, i en Criminologia i delinqüència juvenil. Primer de tot, em vaig dedicar a la investigació, sempre relacionada amb l'àmbit penitenciari. I després, vaig començar a treballar en un programa de penats, que actualment es diu Reincorpora. Actualment sóc tècnica d'inserció sociolaboral o, també anomenat insertora laboral, del Centre d'Iniciatives per a la Reinserció.

En què consisteix la feina de formació i inserció del CIRE?

Al CIRE treballem amb el model FOI, que significa: formació, ocupació i inserció. Gràcies a les formacions que realitzem, les persones penades poden aconseguir un títol com a acreditació li val per tot el territori espanyol i europeu, que són els certificats de professionalitat. És la millor acreditació de la formació no reglada. També fem altres formacions, com cerretiller o manipulació d'aliments, majoritàriament relacionades amb oficis. L'únic que no fan és el mòdul de pràctiques no-laborals, que han d'esperar a poder sortir a l'exterior per fer-ho.

Aquesta és la part de formació, després tenim la part d'ocupació del model FOI. Que seria ocupació dins dels centres penitenciaris, que anomenem destins, que són tots els llocs que necessita un centre penitenciar per funcionar, com pot ser la botiga, la cuina, el manteniment, la neteja, etc. Se'ls hi dona d'alta en la seguretat social, cosa que no sempre ha estat així, i per aquest motiu el CIRE té molta mala fama d'explotador, perquè a vegades la gent no està molt ben informada dels drets i deures que tenen els interns i els propis treballadors no ho saben informar bé. Però, aquesta és una cosa que ha anat millorant i amb aquesta part d'ocupació, es cotitza el mínim d'una mitja jornada.

També estan els tallers interiors, és a dir: estan subcontractats per empreses externes, cotitzen el mínim i no fa falta que no fa falta que tinguin documentació per treballar, ja que tenen un permís especial i encara que tinguin la residència caducada, només amb la sentència del jutge, ja tenen permís de treball pels tallers d'interior. L'ocupació els serveix per a moltes coses positives: estar ocupats, ocupar el temps, guanyen diners i a més guanyen hàbits laborals.

Després està la part de la inserció, que és al part on entro jo. Jo sóc la insertora laboral de referència del Centre Penitenciari Obert 2 de Barcelona, juntament amb dos tècnics més; i també de les Mesures penals alternatives. Nosaltres som un pont entre el món real (món empresarial, principalment) i el centre penitenciari. Tenim tècnics que treballen amb gent que poden sortir amb l'article 100.2, que els hi dóna el jutge. Ja sigui perquè se'ls ha mort un familiar, perquè han de fer una formació o han d'anar a buscar feina. L'article 100.2 és un permís pel qual poden sortir unes hores i després tornar a presó. Quan et parlo de l'article 100.2 és que el jutge els dóna aquest article, i tot i no poder sortir cada dia, tenen permís per sortir a fer una cosa molt concreta, com per exemple, sortir a buscar feina.

Els centres poden ser centres de compliment, que són centres tancats grans. Normalment les persones els classifiquen en graus i generalment entren en segon grau. Que vol dir que no poden sortir i acabaran tenint permisos per poder sortir i passar a tercer grau. I aquí començaríem a parlar de medi obert. El normal és anar fent passant per un procés entre graus. Tercer grau és medi obert, que és diferent dels centres oberts. Dins dels centres penitenciaris existeixen seccions obertes, on la gent pot sortir, són mòduls semioberts. La gent pot sortir cada dia però ha de tornar cada dia a passar les 8 hores al centre. La gent que està allà és que té el tercer grau restringit o que té el 100.2. ja que d'aquesta manera, la part burocràtica i, l'entrada i sortida diària, és més fàcil de gestionar.

Després tenim els centres oberts, on no tot el centre és tancat, i la gent pot sortir de manera molt més flexible, ja que han de sortir cada dia per anar a casa a tenir cura dels fills, treballar o fer una formació. I només te l'obligació de passar 8 hores dins del centre penitenciari, independentment de si és per la nit o durant el dia. Si treballa per la nit, pot tornar a dormir al centre durant el dia, o si té cura dels fills durant el dia pot anar per la nit al centre. Si aquesta persona ha de fer les dues coses, es pot demanar un permís especial, de control telemàtic amb una polsera. O sense polsera, i només haurà d'anar un cop a la setmana a signar per fer-li el seguiment.

Després estaria el quart grau que és la llibertat condicional, que es quan ja no depenen del centre penitenciari però encara estan complint la condemna. Estan sotmesos a un control de regles de conducta i tenen un pla que han de complir. Si l'incompleixen les conseqüències poden trigar més a aplicar-se, i no són tan directes com si incompleixen alguna cosa estan dins de presó. Si delinqueixen sí, clar. És més lax. Però hi ha gent de tot, perquè he vist com retornaven a gent per no voler estar sota les mesures de conducta que se li imposaven, ja que pensaven que ja eren lliures, i no és així.

Tots els penats fa aquest recorregut, de passar de segon a tercer grau, i després a quart grau, abans d'aconseguir la llibertat definitiva?

No, i aquest és part del problema. El pla d'execució penal que ha establert el Departament de Justícia d'ara fins al 2026 explica com, a través de diferents recerques, s'ha vist que el més òptim és que les persones penades facin tot el recorregut, ja que el pas del medi tancat al medi obert tampoc és gens fàcil. I la gent que acaba la condemna i no ha passat per medi obert, encara que la condemna sigui curta (3-4 anys) s'han perdut un pas important, ningú els ha estat ajudant. Es troben al carrer i no els ajuda ningú. Per això ara tenim tota la part comunitària a partir de la Taula de participació social del Tercer Sector, on s'està veient la importància d'introduir l'acompanyament a la sortida de presó. S'està veient que la gent que està acompanyada a través d'un mentor, dels professionals de justícia i que tenen aquest acompanyament a la sortida, acaben coneixent més recursos i tenen més competències per poder continuar fent les coses per si mateixos.

La gent que accedeix al medi obert des de medis tancats els hi costa també acostumar-se al ritme, ja que passen de que els hi diguin tot el que han de fer i com ho han de fer, a que els hi demanin de tot però ningú els hi digui com ho han de fer.

Cada equip dels centres penitenciaris tenen: educador, treballador social, jurista, psicòleg i insertor laboral. Els insertors laborals, com jo, podem anar a les juntes de tractament, on tenim veu però no vot. El que fem és realitzar moltes reunions d'equip per estar totalment coordinats. Tornant a la banda que li toca al CIRE, la feina de l'insertor és fer tot l'acompanyament. En general, se'ns diu insertors laborals però també som sociolaboral.

Els educadors són els mentors de les persones quan estan en tercer grau i, quan passen a quart grau, ho són els treballadors socials. Aquests últims treballen amb ells també al centre obert i tancat. Però quan són al centre obert, treballen molt la part de drets socials i familiars. Sobretot es centren molt en l'avaluació de la part familiar.

Tant en un centre tancat com en un centre obert, en llibertat condicional tu tens un pla individualitzat d'inserció i t'avaluen en funció d'aquest. Es defineixen unes àrees de treball i signes un document de compromís de que aniràs treballant aquestes àrees. Que poden ser: àrea personal documental, àrea laboral-formativa (que estiguis buscant feina, o formant-te per fer-ho, o treballant), àrea toxicològica i de salut.

Existeix un sistema d'avaluació de fitxes que es diu SAM (Sistema d'Avaluació i Motivació) i cada mes et fan una valoració de com ho portes. Hi ha un sistema informàtic a través del qual et valoren en funció de rendiment, motivació i actitud. L'educador és el que s'encarrega de fer aquesta avaluació. I el teu resultat serà de nivell A, B, C o D. El nivell A representa sortir abans de permís i, a més, tenir més horari i un dia més de permís (de divendres a dilluns). La resta surten de divendres a diumenge, trigaran més en sortir. El C representa que no s'està treballant bé i el D és indicatiu d'una regressió de grau. Llavors tu pots anar canviant de nivell en funció de com estiguis treballant les teves àrees.

En aquest sentit, influeix si els penats estan participant en tallers i formacions?

Hi ha una diferència, perquè la gent que està a un centre tancat pot participar en tallers i formacions, però allà no té tanta importància el nivell. Quan estàs a un centre obert, en

canvi, el nivell és molt més important, ja que defineix el teu horari. Si fan coses positives poden contrarestar algun fet negatiu que hagin realitzat. Però pot passar que una persona està buscant feina però no la troba. Si aquesta persona està a nivell B, encara que s'esforci molt, si no acaba aconseguint la feina, no passarà a nivell A. Això dels nivells els hi repercuteix molt en el tema de demanar o no una llibertat condicional avançada.

Amb la inserció laboral, nosaltres d'una banda tenim el tema d'estrangeria i d'altra banda centres penitenciaris i mesures penals alternatives. Pels estrangers hi ha una cosa que se'ls hi pot donar que es diu "Autorització de Treball per a Penats" que: quan no han tingut mai autorització però, compleixen tota una mena de requisits, poden accedir a tenir aquesta autorització. No és un permís de residència però sí que és un permís de treball que els serveix durant el temps que duri la condemna.

I un cop surten què succeeix?

Mentre estan a centre tancat tenen un permís per treballar a destins i a tallers, però quan surten en tercer grau aquest permís desapareix. Això està pensat per persones estrangeres extra-comunitàries, que no estan casats amb una persona comunitària. Si els hi caduca la documentació, l'única manera de poder treballar és accedir a "l'Autorització de Treball per a Penats" (ATP) que es pot accedir de tres maneres: a través d'una ATP directa: quan es caduca la targeta d'identificació d'estrangers (TIE) quan ja tens hi ha la sentència i et caduca durant la condemna. No serveix si et va caducar a una condemna anterior, ha de ser la vigent. Això es fa a través del CIRE. Fora de Catalunya, qui gestiona això són els propis CIS (Centre d'Inserció Social) i ho gestionen els treballadors socials. Però aquí a Catalunya només ho fa el CIRE.

D'altra banda, es pot aconseguir una ATP per arrelament social. Si aquestes persones mai han tingut la nacionalitat i no tenen família, han de demanar un informe d'arrelament social, i per poder-ho tenir han d'haver estat empadronats al territori durant 2-3 anys, haver cursat un curs de català de "x" hores i tenim una oferta de treball – han de presentar un contracte-. Això és incoherent, perquè com he de presentar un contracte de treball si no tinc el permís de treball? Doncs aquesta és una feina de fer trucs. Normalment, els hi recomanem que parlin amb algun amic, algun autònom, etc. Només necessita el contracte, però no cal que li donin d'alta a la seguretat social. Si presenta aquestes tres coses, van a secretaria d'immigració a fer una entrevista en català, li donen l'informe d'arrelament social, juntament amb un informe que fa l'educador del centre penitenciari, dient totes les activitats que havia fet. Llavors l'intern pot presentar-ho i demanar l'ATP. És complicat, i moltes vegades tot i que els ha assessorat l'advocada del CIRE, nosaltres com a insertors tornem a parlar amb ells i tornem a explicar-los com trobar això, com ho han de fer... Tot i que aquesta no és la nostra feina, perquè nosaltres atenem només a les persones que ja disposen del permís de treball.

Després, i per últim, també es pot aconseguir una ATP per arrelament familiar. Si convius encara amb el teu progenitor, independentment de la teva edat, si el teu pare o mare havien estat originàriament espanyols, i ara tenen una altra nacionalitat, o si ells són espanyols, o si tens un fill espanyol. O també si estan casats amb una persona de nacionalitat espanyola. Es diu que són "familiar de comunitari" i tenen la nacionalitat i els mateixos drets que un ciutadà espanyol. Però, des del 2015, la subdelegació del govern en matèria d'estrangeria, interpreta que les persones que estiguin casats amb una persona

comunitària no els hi cal l'ATP ja que ja disposen de permís de treball, encara que tinguin el permís de residència caducat. No és fàcil perquè ho han d'acreditar contínuament, davant de diferents situacions.

Les juristes també els assessoren en temes de renovació del NIE, d'expulsió, en temes de renovació de passaport i totes aquestes coses. D'altra banda, estem els insertors, que fem d'intermediaris de tot. De vegades has de fer d'interlocutor entre el centre penitenciari i la jurista d'estrangeria, a vegades entre l'educador i centre per buscar feina, on han estat derivats, com és el Reincorpora.

Vosaltres feu de pont entre les persones que s'han de reinserir i el món exterior. Treballeu directament amb empreses o amb entitats com el Programa Reincorpora o d'altres?

Nosaltres treballem de vàries maneres. Per una banda tenim la bossa de treball, i les nostres companyes de la bossa de treball són les que contacten amb empreses d'inserció, amb empreses ordinàries i amb entitats socials. D'altra banda, també tenim un compromís de contractació amb empreses que treballen a l'interior dels diferents centres penitenciaris que tenen el compromís que contractaran a "x" persones durant "x" temps.

Després, estan les empreses d'inserció que treballen amb nosaltres, normalment a través de licitacions i que adquireixen un compromís de contractació. I després, empreses ordinàries i també entitats socials que elles mateixes fan recerca de feina i d'ofertes laborals. De vegades ho comparteixen amb nosaltres, de manera que tu envies a la persona a través de CIRE, però aniran a fer una entrevista a una empresa que ha estat prospectada a través de l'entitat, i l'empresa no té per què saber que la persona prové de presó.

Les empreses d'inserció són un pont entre el món real i el món d'aquesta persona (per temes penitenciaris, de drogodependència o de salut mental, per exemple) i durant el temps que estan contractades (mínim 6 mesos, màxim 2 anys) a més de treballar on sigui, ja que són empreses que donen serveis a temes de neteja, recollida de roba, neteja de parcs i jardins, construcció.... el que fan és que durant el temps que estan treballant, per un sou una mica inferior al salari mínim interprofessional per aquesta feina, també treballen amb ells els aspectes que consideren que poden millorar la seva ocupabilitat. Per exemple, treballar el tema dels impulsos, o tenir certes formacions.

El vostre paper com a tècnics d'inserció és seleccionar quin treball té cada persona o ho deriven a un altre servei o entitat que l'ajudarà a trobar una feina?

El nostre treball és fer una diagnosi ocupacional de la persona. La nostra feina és fer l'acompanyament cap al món laboral de la persona. Llavors li fem una diagnosi ocupacional i tractem d'establir amb ell, de manera conjunta, els objectius. Com acabes d'escollir cap a on va una persona? Doncs basant-te en la personalitat, l'experiència laboral que té, la disponibilitat que pot tenir per fer coses. Si la persona no està disposada a fer formació, jo mai l'enviaré a un Reincorpora perquè és un itinerari sencer de reinserció laboral, que majoritàriament els hi ofereixen formacions relacionades amb hàbits laborals. Les formacions no acostumen a ser molt llargues (1-3 mesos) però si la persona ja està preparada per entrar en el mercat laboral, ja no fa falta que faci una formació, pot buscar feina directament. Llavors, també tenim la part de les ofertes de la nostra Borsa de treball. I també tenim els recursos del territori. Nosaltres sempre tractem

de vincular-los als recursos del seu territori en relació a centres de promoció econòmica, treball als barris, plans d'ocupació i molts llocs més. Tot això a més de treballar amb ells com buscar feina i com preparar-se per les entrevistes, entre d'altres aspectes. Sí que és veritat que nosaltres tenim una ràtio mínima d'inserció de 100 persones, i els tècnics Reincorpora tracten amb 100 persones al mes. Llavors nosaltres fem seguiment i derivació d'aquestes persones. Fem seguiment de com estan, ja que nosaltres tenim el contacte directe i fem seguiment a través de les entitats i, també tenim un feedback per part de l'usuari. De manera que a mi m'arriba cada setmana si estan anant o no als cursos, i si falla algun dia. Potser a un dia no li dono importància si estan en tercer grau, però si estan en segon grau, canvia molt perquè només tenen permís aquell dia per anar allà. Ara treballem amb Whatsapp i ens podem posar en contacte ràpidament amb ells per preguntar-los. Normalment esperem a veure què li diu el tècnic, o sinó també l'agafem nosaltres i li preguntem. I de la mateixa manera, si estan buscant feina i deixen d'anar. Perquè per ells és difícil d'entendre tots els tràmits que s'han de fer, són molt més immediatistes.

Fem acompanyament i som les persones que donem la informació a l'educador de com està anant la part laboral i formativa d'aquesta persona. Això vol dir que filtrem bastanta informació. Si jo sé que podem reconduir una situació, tot i que és important que l'educador ho sàpiga, puc esperar una mica a dir-li, per haver reconduït abans la situació, perquè sinó hi ha vegades que es donen situacions complexes. Amb l'educador es treballa molt el vincle amb la persona i, determinada informació, pot influir molt en aquesta relació a l'interior de la presó. Nosaltres valorem quina informació donem i quina no, però no amaguem coses. Per exemple, si un tècnic Reincorpora ens diu que creu que una persona ha anat beguda, nosaltres mirem si aquesta persona té problemes d'alcohol o no, i li comentem a l'educador que ho controlarem alguns dies per si torna a passar, i treballem molt en xarxa. Perquè a vegades el tècnic tampoc ens dona tota la informació, però normalment quan són a un centre obert la situació és més laxa. I si estan en llibertat condicional o a justícia juvenil, pots treballar les coses d'una manera més tranquil·la. És a dir, continua havent-hi pressa per trobar feina, per treballar diferents aspectes, però també fem assessorament a nivell de drets laborals, prestació de subsidis i, ara mateix, estem ajudant a tramitar el tema dels ERTOS i mirant tots els drets que tenen.

Hi ha una baralla entre si és funció del treballador social o del tècnic del CIRE, però és una part molt important per ells perquè si no tenen diners no poden anar enlloc. I des d'aquesta perspectiva els ajudem amb les prestacions. També fem una mica de manteniment en la feina, tot i que és l'educador el que es dedica a fer els seguiments laborals quan estan en tercer grau. Però ara, amb el Whatsapp, els hi podem demanar que ens enviïn la ubicació i coses així, que anteriorment no es feia. Està bé perquè també et dona molta informació, per exemple, amb els estats del Whatsapp, ja que a vegades pengen coses estranyes o imatges de perfil controvertides. Llavors els assessorem per mantenir una bona imatge, ja que si estan buscant feina és important donar bona imatge.

Des del CIRE ho treballem actitud i motivació. La part sobretot de la motivació, quan estan buscant feina durant molt de temps i no la troben, és difícil de gestionar. També tenim un servei, i és que des del CIRE es dona servei a tota la Generalitat, en temes de trasllats, de rehabilitació, de neteja forestal, etc. S'anomena Serveis exteriors. La

contractació la fa una altra empresa, però els treballadors els ha d'enviar el CIRE. Aquestes empreses serveixen per veure com treballen aquestes persones.

Les empreses d'inserció o amb les que vosaltres treballeu des de la vostra borsa, estan subvencionades?

Les empreses d'inserció viuen d'ajuts del govern perquè tenen un règim especial. Les entitats socials també viuen dels ajuts de l'estat. Si no reben subvencions han de tancar. De fet és el que va passar amb la crisi econòmica del 2008, on el tercer sector va quasi desaparèixer. I es van ajuntar moltes entitats. Però per contractar persones que estan sota mesura judicial, si saben que les persones que contracten estan sota mesura judicial, sí que reben una subvenció. Existeix el SEPE per tipus de contractes amb presos. Es desgraven 500 euros anuals, aproximadament, de les contingències comuns.

Després, nosaltres tenim conveni amb empreses, que és una licitació espacial, on elles es comprometen a que trobaran feina per paquets de persones, per exemple a 10 persones aquest any. Si quan acaba l'any no ho han aconseguit han de retornar la subvenció. Aquest sistema porta 4 anys en funcionament. Abans guanyaven entitats socials que a més feien recerca de feina amb ells, però ara ho han guanyat empreses d'inserció i no fan recerca, sinó que directament els hi donen la feina. Això té la part dolenta de que no estan fent tota la part d'aprendre a trobar feina, que s'ha de treballar.

Vosaltres els porteu directament a una empresa de producció per exemple, o els deriven a una empresa on els ajuden a fer el currículum, buscar feina o ofertes laborals?

Fem les dues coses. I també hi ha una tercera part, i és que nosaltres mateixos podem fer recerca de feina. Jo també faig els currículums amb ells, el que passa és que potser no ho faig amb tots, però m'ha passat més d'una vegada que ells mateixos m'ho han demanat perquè han trobat una bona oferta de treball, i llavors els ajudo a fer el seu currículum. La nostra tasca és molt àmplia. No només derivem a entitats socials, sinó que també podem derivar, per exemple, a Barcelona Activa, que és un centre de promoció econòmica.

El CIRE deixa d'actuar, en principi, quan la persona finalitza la mesura judicial. Això vol dir que la persona es pot quedar connectada amb mi i jo el podré ajudar a buscar feina, però ja no el podré derivar a través de CIRE a altres entitats, per exemple. Jo li puc dir que a un cert lloc estan buscant gent per un treball, però no el podré derivar com a CIRE.

La idea amb el CIRE i Reincorpora és que la gent es quedi arrelada amb els recursos del territori, sobretot si la gent ha estat a Reincorpora. I que sàpiguen que quan acaba el programa poden continuar anant allà. Perquè han d'entendre que aquests llocs és on poden trobar feina. Per exemple, un senyor gran que tenia molt poca formació, el va contractar una empresa a través del CIRE, però per a mi, el major assoliment amb ell va ser que, quan se li acabava la feina, em trucava a mi i a tots els llocs on havia estat perquè l'ajudessin. Va entendre on havia d'anar a buscar i això és bàsic per aquestes persones.

Les investigacions demostren que les feines que acaben obtenint acostumen a ser bastant precàries i poc qualificades. Creus que això és perquè tenen poca formació i experiència o més aviat és per l'estigma de les empreses cap als seus antecedents penals, que no els volen contractar?

Hi ha empreses que saben que vénen de presó perquè són del CIRE, però en principi les empreses del Reincorpora no saben d'on ve aquesta persona. Només saben que estan en risc d'exclusió social. El motiu pel que troben aquestes feines és per la baixa qualificació, normalment. Tot i que, ara mateix, qui està agafant les feines que no vol ningú? Les estan agafant els nostres usuaris. Llavors ara penso que la nostra feina és tenir cura que no agafin algunes feines, tot i estar desesperats, perquè si conviuen amb una persona de risc, és perillós.

I un cop a acabat tot el procés penitenciari i estan fora de CIRE, es manté la norma de que tenen feines de més baixa qualificació pel mateix motiu?

Sí, es manté. Les presons són com una ciutat en petit. Normalment, la gent que arriba a presó, acostuma a ser gent amb pocs recursos econòmics, però sempre hi ha excepcions. Per exemple, un senyor que tenia un delictes de naturalesa sexual, i que està molt ben qualificat. Ell és educador i ara no pot treballar amb menors. Llavors li he estat buscant feina com a educador social amb adults. I ell haurà d'explicar per què no pot treballar amb menors. Però la qüestió és que he tingut 2 o 3 casos com aquest en 6 anys, de persones que estan una mica més qualificades. Però la norma és persones que ha deixat els estudis. La gent que és treballadora o acaba mantenint la feina o puja una mica més perquè té la inquietud de voler millorar. Un exemple és un senyor que havia participat a Reincorpora, havia estudiat cuina i volia estudiar més, no li importava no treballar perquè s'ho podia permetre. I volia estudiar un certificat de professionalitat, d'auxiliar de geriatrica perquè havia sentit que allà hi havia molta feina. Vam parlar i com tenia experiència en construcció, li vam recomanar estudiar temes de manteniment que està ben pagat i no està tan lluny del seu perfil. Llavors vam buscar el certificat i ara començarà a estudiar. De vegades tenim aquests perfils, però normalment la gent el que vol és diners molt ràpid. I diners molt ràpid t'ho donen els oficis, on agafen a gent amb baixa qualificació.

Havies comentat al principi que tu també t'encarregaves de les mesures penals alternatives. Podries explicar-me una mica més de què es tracta?

D'una banda tenim els centres penitenciaris, d'altra banda, justícia juvenil que són els centres educatius i, després, estan les mesures penals alternatives. A tu et poden imposar una mesura de presó o treballs en benefici de la comunitat o, un tractament de salut mental o de drogodependència o, programes formatius de seguretat viària o, programes de tractament per a maltractadors. Això vol dir que has delinquit, però en comptes d'anar a presó tens aquesta alternativa, que també funciona molt bé. Es consideraria també medi obert. Aquestes persones estan amb els seus referents, que són una barreja entre treballador social i educador, que fan de pont entre la imposició de la pena del jutge i, els hi busquen un programa adequat per a ells. Si el jutge diu que ha de fer un programa de comunitat, li busquen un que li vagi bé amb els seus horaris perquè no perdi la feina, per exemple. Llavors, aquestes persones mentre estan sota aquesta mesura judicial també poden buscar feina. Si volen ho poden fer per lliure o, m'ho poden derivar a mi a Barcelona, on sóc jo l'encarregada. Aquesta informació no la saben tots els tècnics, però està molt bé perquè els ajudem a trobar feina.

Ara, s'ha de tenir en compte que quan la gent ha estat condemnada amb el codi civil del 2015, hi ha hagut un enduriment penal. Van fer que ara també es pot imposar la suspensió de condemna, i en comptes d'anar a presó, entraria com a mesura penal

alternativa, però la gent que hagi estat condemnada pel 2015, si vol que li donin la llibertat condicional, obligatòriament està acceptant tenir 2 anys més de seguiment per part de l'administració. I tot i que ells acaben la condemna, entren en la modalitat suspensiva, on continuen estant sota mesura judicial. Això va bé per les persones estrangeres no comunitàries, que tenen la ATP, ja que tenen permís per treballar durant més temps.

Jo crec que el problema més gran el tenen els estrangers i els joves. Els joves perquè pràcticament no tenen experiència i els estrangers pel problema de la documentació.

Respecte als joves, he llegit estudis que afirmen que els grans tenen major experiència i motivació, però tot i així els joves aconsegueixen més contractes. No estàs d'acord?

No tinc aquesta informació, però la veritat és que el nombre de contractes no és indicatiu de que estiguis treballant molt, tal i com estar el mercat, potser són contractes molt curts. Ara es treballa per objectius i per projectes. Això també és un problema de cara a que les persones agafin una feina, perquè creuen que no val la pena esforçar-se per una oferta de dos mesos. Però és que a partir d'aquí potser et pot sortir una cosa més gran, altres oportunitats. Però això no és un problema només dels penats, sinó de tots. Però si a sobre has estat desconnectat del món laboral durant molt de temps, no coneixes la realitat actual.

Us heu trobat casos en que l'empresa hagi rebutjat a una persona per un forat al currículum o quelcom que fes intuït que havia estat a presó?

És un tema important, perquè ells ho diuen. Van a una entrevista de feina, acaben de sortir i no tenen molta experiència, es posen nerviosos i acaben dient que vénen de presó. Llavors allà sí que hi ha un estigma amb empreses que no saben d'on ve la persona. O amb persones que tenen l'ATP, ara ja han tret que és de penats, però abans ho posava per escrit. I clar, s'havien d'inventar un delictes viari o alguna cosa així, que no sonés massa malament. Però ho diuen a les entrevistes com si fos allò un confessionari. O els hi diuen que estan a un centre i no saben si podran fer horaris rotatius. Però és que no cal que les hi diguin, ja ho parlaran amb nosaltres. Però ho diuen. O hi ha gent que té la polsera telemàtica i ho poden veure els entrevistadors. Sí, la veritat és que les empreses tenen estigma quan se n'adonen.

Nosaltres ens dediquem també a ajudar-los a com treballar aquests espais o quin discurs tenir a les entrevistes. Per exemple, una persona que tenia un forat de sis anys al currículum per tràfic de drogues i es dedicava a conduir, doncs ho transformem en "transportista sense contracte". Els ajudes a canviar una mica la història, però alhora que es sentin segurs del que estan explicant. Hi ha una part de realitat i que ho podran explicar a l'entrevista amb tranquil·litat.

Un altre exemple seria una persona que ha estat treballant a la cuina de col·lectivitats al centre penitenciari, i que abans havia treballat a un bar. Doncs posem que tota aquesta experiència havia estat al bar, que era d'un familiar i no el tenia assegurat. Treballem amb ells també tot el discurs, i les coses que escriuen al currículum, com la paraula "CIRE", que si ho busquen al Google, sabran que provenen de presó.

Com a conclusió, quin creus que és el punt fort i el punt feble d'aquest procés de reinserció vist des de la teva perspectiva del CIRE?

El punt feble jo crec que és que acabem caient tots en les mateixes rutines i perfilant a la gent amb els mateixos clixés. Un cop has vist moltes persones ja et fas una idea de la resta, i crec això fa que a vegades se li tanquin oportunitats a les persones. Jo mateixa procuro no fer-ho, però quan derives a la gent a un lloc i veus que allà tenen prejudicis perquè no els hi agrada aquest tipus de perfil, quant més temps portes treballant més et perdones a tu mateixa. De vegades, encara que sigui sense voler, tens menys desgana de fer les coses amb una persona. Has de tenir molta cura de no caure en això, però molts companys que porten molts anys treballant aquí, ja cauen en això. I quan els derives a segons quina persona no els donen el mateix tracte. Això és dins de la mateixa administració i això és molt greu. D'altra banda, també s'hauria de donar l'oportunitat a joves i estrangers. Que es fan moltes coses amb ells però que no s'acaba de vehicular, i quan les coses es posen difícils la gent tira la tovallola.

I el punt fort és que quan veus que per una cosa molt petita que tu has fet li canvia la vida a la persona, és meravellós. Una cosa que gràcies a que tu li has donat un consell, ha aconseguit una targeta de metro i amb això pot anar a fer una entrevista de treball, pot semblar una ximpleria però l'has ajudat. O que una persona no podia demanar el duplicat del carnet de conduir però tu has aconseguit trobar el seu carnet de conduir en una altra comunitat autònoma, i gràcies a això la persona pot treballar. Aquestes coses són les que dius... amb un canvi molt petit pots fer coses brutals. Aquest seria el punt més important. No acabem d'adonar-nos de la incidència que té la nostra feina en la vida de la gent. També és veritat que desgasta molt, i no t'ho pots prendre com personal quan alguna cosa no surt bé, perquè al final treballem amb persones i són ells els que decidiran el que faran i quan ho faran.

[TANCAMENT I AGRAÏMENT]

Annex 4. Transcripció natural de l'entrevista a la Lourdes Dueñas

Persona entrevistada: Lourdes Dueñas Latorre

Càrrec: Responsable i oficina tècnica del Programa Reincorpora.

Data de l'entrevista: 24/04/2020

Lloc de l'entrevista: Per videoconferència.

[PRESENTACIÓ]

Agraïment, sol·licitud de permís per l'enregistrament, explicació tema d'investigació i objectiu de l'entrevista.

[ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA]

Per començar, m'agradaria conèixer quin ha estat el teu recorregut professional i exactament en què consisteix la teva feina dins del Programa Reincorpora.

Jo sóc la Responsable del Programa Reincorpora. Sóc l'oficina tècnica del programa, la persona que coordina tots els tècnics Reincorpora de Catalunya. Diguéssim, que sóc la persona de justícia que a nivell de la gestió tècnica, intervé amb La Caixa. En l'execució del programa sóc una de les persones responsables del programa. Jo d'atenció directa faig una mica, però no gaire. La feina de coordinar tècnics i vetllar pel programa, no m'ho permet. Però de vegades ho he fet, m'encanta i ho he fet en altres moments. Jo abans vaig ser insertora laboral, que és el que ara correspon a tècnica Reincorpora. Però no és la meva feina principal ara mateix.

Jo sóc treballadora social i he treballat sempre en l'àmbit de justícia. Exceptuant un interval de temps que vaig estar treballant a Itàlia com a treballadora social en l'àmbit sanitari i del voluntariat. Aquí sempre he estat a justícia, encara que realitzant diferents tasques: d'insertora laboral de joves, en l'equip d'assessorament tècnic penal, he fet informes d'assessorament als jutges en la fase pre-sentencial. I ara estic a Reincorpora des de fa bastants anys.

Nosaltres treballem amb les persones penades, no amb ex-penats. No tota, però molta part del procés el fem quan estan penats. Amb el programa Reincorpora ells poden seguir vinculats i molts d'ells ho estan, i segueixen. Que aquest és un dels majors èxits. Però la nostra intervenció és amb la gent que està penada, en tercer grau o llibertat condicional, o segons graus amb l'article 100.2 que ja tenen permís per sortir dels centres penitenciaris.

Les persones quan entren a presó, ho fan en segon grau i, en funció del seu comportament, poden passar a primer grau, on estan més aïllats. El grau ordinari és el segon. A mesura que avança la condemna, es donen permisos i la persona pot accedir al tercer grau, que vol dir que estarà en un centre obert i la persona podrà treballar, estudiar... només ha de pernoctar en el centre determinades hores, que haurà marcat el jutge. Tenen

molta més llibertat per sortir. La llibertat condicional suposa que la persona pot viure a casa seva, però ha de fer un seguiment que li marca el procés penitenciari. Si en alguna d'aquestes situacions la persona no compleix el pla de seguiment que ha signat ell mateix, se li pot retrocedir de grau.

Una part molt important és aquest grau, ja que es considera que és una part fonamental de cara a la seva reinserció. També ho és la família i el fet que la persona pugui tenir un treball per poder tenir uns ingressos per poder viure. Tenir un pis, pagar la seva manutenció... Nosaltres treballem fonamentalment amb tercer grau i llibertat condicional. I després, dins del segon grau, quan ja està molt avançat, que ja s'estan plantejant la possibilitat de tenir un tercer grau, s'aplica un article que és el 100.2., que autoritza el jutge a que aquella persona vagi a un lloc a treballar o a formar-se, però pot anar només a aquell lloc, i a cap altre. No pot anar a casa seva, a veure a la seva família, ni cap altra activitat. I també tenen un horari determinat. I si en algun moment passa alguna cosa negativa, pot haver-hi un retrocés de grau.

El "Programa Individual de Tractament" es signa i et compromets, amb el tècnic que et fa el seguiment. Si l'incompleixes o comets un delicte, pot haver-hi retrocés de grau. Nosaltres intentem que no passi, però de vegades passa perquè les persones o no volen o no poden complir amb els compromisos als quals s'han compromès. De vegades hi ha tantes mancances personals que és molt complicat per a ells. I a vegades encara que volen, no poden. Diuen que sí, però després la realitat no és aquesta. No és una mala intenció, sinó que no tenen les eines, ni les competències personals, com per aguantar un disgust, un malentès...no saben gestionar les emocions negatives. Que tots tenim, però alguns aprenem a gestionar-ho i ells no poden. És molt complex.

M'agradaria conèixer quin és el procediment pel qual arriben aquestes persones a vosaltres, si sempre treballeu a través del CIRE o no.

Sí, sempre és a través d'una derivació del CIRE. El programa Reinorpora és un programa del Departament de Justícia i de La Caixa. Existeix un acord de col·laboració des de fa molts anys per treballar la reinserció de les persones privades de llibertat. Llavors, en els centres penitenciaris hi ha un insertor, i ell és el que s'encarrega de la reinserció laboral de totes aquelles persones que, la junta de tractament dels centres decideix que ja està en situació de poder buscar una feina. La junta de tractament deriva a aquesta persona a l'insertor. L'insertor fa diferents entrevistes amb aquesta persona i pensa i decideix si aquesta persona el podria derivar a Reinorpora o no. Si pensa que una de les coses que li podria anar bé és el programa Reinorpora, per tot el que té d'acompanyament, de suport, a la inserció, doncs parla amb mi.

Perquè clar, a Barcelona tenim molts tècnics Reinorpora i moltes entitats del territori que hi col·laboren i s'ha de gestionar. Jo, busco en funció de la situació de la persona que m'expliquen, i en funció del territori on viu aquesta persona, cosa que tenim molt en compte, ja que, un cop tingui la llibertat definitiva pot continuar, i per tant, és molt important el territori. Busquem una entitat que li pugui anar bé pel territori, o a prop d'on viu, el que millor li vingui a nivell de transport, pensant en el futur.

Jo l'apunto en una base de dades que tenim, i l'insertor parla amb la tècnica Reinorpora i li explica la situació i el que considera que serà millor (una formació, per

exemple). El tècnic Reincorpora li fa una entrevista. Comprova si ell veu el mateix, que a vegades no coincideix, ja que com l'insertor forma part del centre penitenciari, i això fa que amb ell es comporti d'una manera, i en canvi, quan va a fora comença a comportar diferent (per exemple, dient que ell no vol treballar, que a ell li estan obligant...). Llavors el tècnic Reincorpora torna a parlar amb l'insertor per dir-li que no coincideix. Llavors l'insertor torna a entrevistar al penat. I a poc a poc, s'ajusta una mica, i es veu si aquesta persona pot o no anar a Reincorpora. De vegades no ho tenim clar, però donem una oportunitat. Sempre és una mica aquest procés. De vegades hi ha casos que són molt clars i a vegades altres que no són gens clars. Tenim molts dubtes però decidim donar-li una oportunitat.

Si el procés continua positivament, és aquest mateix tècnic Reincorpora la persona que li fa el seguiment?

Ho fan els dos. El tècnic Reincorpora i l'insertor es converteixen en un equip, perquè tots dos han d'anar a una. L'insertor és l'enllaç amb el centre penitenciari, i la persona penada segueix veient-se amb ell. Llavors és important que tots vagin en la mateixa direcció. Si pensem que això li funcionarà i li volem insistir perquè hem detectat que, per exemple, determinades actituds que mostra no l'ajudaran a trobar feina, doncs es decideix treballar aquestes actituds, tant amb el tècnic Reincorpora com amb l'insertor.

Perquè una cosa molt important en aquest programa és la coherència. Els interns estan molt acostumats a prendre el pèl o jugar, i si un diu A i l'altre diu B, anem malament. Tots hem d'anar amb el mateix objectiu, perquè ell prengui consciència que no pot jugar amb nosaltres i de que si no ho fa bé, tindrà conseqüències de cara al seu procés penitenciari, probablement, i de cara a trobar feina; perquè si ell no ho fa bé, no trobarà feina.

Des de la part Reincorpora, nosaltres el que diem és que: “pensa que nosaltres et volem ajudar, si nosaltres et diem que has de corregir determinades coses, t’ho has de prendre com un ajut, no com una esbrancada. Jo t’estic dient això perquè si no ho fas una mica millor, si no reconduïx determinats aspectes, no trobaràs feina. Si en el fons t’ho estic dient per tu, no per mi. Has d’acceptar que jo et pugui corregir. Si no estàs disposat a això, millor que no estiguis al programa Reincorpora, ja que aquest és un programa que intenta ajudar”.

Hi ha persones que van a les entrevistes amb males actituds, mal vestits. Jo mateixa si venen a la meua entrevista mal vestits, alguna vegada no els entrevisto. No demano que vinguin amb “traje”, però tampoc vestit per anar a la platja. Perquè ells venen per buscar feina i jo faig això perquè aprenguin a distingir entre la vida privada i la feina. On he d'anar correcte. La primera vegada els rebo, els hi explico i els aviso que si la propera vegada venen així, no els rebré. Ho faig així perquè penso que és la manera que ells entenguin què poden i què no poden fer, i què és el correcte.

Nosaltres els hi diem que des del moment que posen el peu en el programa Reincorpora, per a nosaltres és com si estiguessin treballant. Per tant, allò mateix que s'exigeix a qualsevol treballador és el que exigim nosaltres: puntualitat (si no pots arribar m'has d'avisar i explicar-me els motius. D'aquesta manera, no hi ha problema).

Tot això s'ha de treballar perquè forma part d'una nebulosa, i són aspectes que ells no tenen, o l'han oblidat o no li donen importància, i és molt important. Alguns arriben a perdre la feina perquè s'han adormit, i per la por de trucar al seu cap i explicar-li el que ha passat, no es presenten a treballar. I perden la feina. És la falta d'hàbits. Una persona que ha estat tancada a presó durant anys, ha perdut tots els hàbits. Perquè allà no decideixes ni quan t'aixeques, ni poses el despertador, no tens cap responsabilitat. Nosaltres ja ho sabem i som flexibles en aquest aspecte. Els hi expliquem, els ajudem. Que s'ha de posar un despertador, que ha de calcular quanta estona trigarà en arribar si ha d'agafar el metro o el bus. També ensenyar-li com funcionen els metros, perquè clar, si has estat 20 anys en un altre món, estàs desconnectat d'aquesta realitat. També els ensenyaem com funciona un mòbil, per exemple. És com si acabessin de néixer, hi ha moltes limitacions.

Pel que fa al seguiment i a les formacions que els hi oferiu, hi ha alguna estructura o esquema organitzatiu? Es fan setmanalment o mensualment? O varia en funció de cada persona?

Els itineraris són personalitzats. Per exemple, si una persona fa un curs de formació del SOC o de Reincorpora, haurà d'anar a la periodicitat que el curs marqui. Si no fa formació i fa recerca de feina, el més habitual és un cop a la setmana, on es troben amb el tècnic Reincorpora. I de setmana en setmana el tècnic li posa com "deures". Per exemple: "Has buscat feina? Has trucat? Que ha passat? Quines dificultats has tingut?". També es fan simulacres d'entrevista de treball o trucades de treball. Sempre, sobretot al principi, és setmanal. I després, de vegades se'ls acompanya a fer alguna gestió. Si la persona és molt limitada o té les competències una mica adormides, se'ls acompanya a fer algunes gestions. Però en tot moment busquem la seva autonomia, és l'horitzó: que el sigui capaç de fer-ho tot sense que estiguem nosaltres. I intentem que ell faci les coses sol i que s'adoni dels seus propis errors i que els pugui corregir, ja que a nosaltres no ens tindrà sempre. Reflexionar sobre els actes, veure on s'equivoquen i corregir els propis errors. I tot aquest procés és molt costós. Hi ha persones molt resistents, persones que no volen que els acompanyis o que els hi siguis allò que fan malament. I hi ha algunes persones amb les que costa aconseguir-ho, per aquesta resistència, perquè s'ho prenen tot malament, i els diem que pensin si realment volen continuar en el programa Reincorpora.

Què feu en aquests casos?

Els segueixen en tot moment en el CIRE, llavors el seu insertor és el que decideix. Si una persona funciona malament en el Reincorpora, segurament funcionarà malament en una borsa de treball. És bàsicament el mateix. A més, ja s'havia valorat tot el conjunt de recursos del CIRE i s'havia optat per Reincorpora. És complicat en alguns casos. La majoria va bé, en diferents velocitats però bé. Són bons treballadors, el problema a vegades no és aquest, sinó que és el fet de passar les entrevistes de selecció, que a vegades no ho aconsegueixen. Amb el nostre suport, si vénen de part nostra o si nosaltres parlem abans amb l'empresa, pot facilitar que li donin l'oportunitat. Moltes vegades la clau és que puguin accedir a l'oportunitat, perquè després són bons treballadors, i les dificultats estan en el previ. També el fet de mantenir la feina és complicat. Molts troben feina però no la mantenen. Perquè potser es barallen amb el cap, o arriben tard i no truquen, marxen abans d'hora sense avisar...

Respecte el procés de selecció, sembla que el problema sigui més per l'actitud. Us heu trobat casos en què l'empresa l'hagi rebutjat per un forat al currículum o quelcom que fes intuït que havia estat a presó?

Nosaltres no ho sabem del cert, però de vegades passa que ells a les entrevistes diuen coses que no han de dir, que fan pensar a l'empresari que ha estat a presó. Fins i tot hi ha qui té delictes que han estat mediàtics i han sortit a la premsa, pel que només cal buscar el seu nom a internet i ho troben fàcilment, els empresaris o els de Recursos Humans. No ens ho diuen directament, però estem segurs que s'han adonat i per prejudicis no els han agafat. Creiem que encara falta bastanta consciència de l'empresari per donar una oportunitat. Internet és un problema en aquest cas. Es hem trobat en processos que anaven molt bé, i ja anaven a signar el contracte, i de sobte l'empresari diu que no, que ja no els fa falta. Estic segura què ha passat, que han descobert els seus antecedents. Sobretot en empreses grans, moltes vegades potser tens un treballador que ha estat a presó, però no ho saps. En canvi, si venim nosaltres i t'ho diem directament, encara que et diguem que farem un acompanyament i que et donarem suport. Ja han decidit que no el contractaran.

La reinserció ha de ser un objectiu de tota la societat, no només ha de ser cosa del Departament de Justícia. És que si la societat no dona una oportunitat, aquestes persones no es podran reinserir. Tu pots anar al metro i no saps si la persona del teu costat ha estat a presó. I com no ho saps, no tens por. Ara, si t'ho diuen, llavors agafes por. Els prejudicis fan que no hi hagi oportunitats suficients per a aquestes persones. Per a un empresari, tan malament li pot sortir un treballador que hagi estat a presó com que no. És una assignatura pendent, que la societat i els empresaris es posin les piles en aquest tema.

Des de Reincorpora, trebal·leu amb una xarxa d'empreses amb les que teniu acords previs, o sempre és la persona penada, la que fa entrevistes que ha trobat ella mateixa?

El CIRE té una borsa de treball amb empreses i, després, com nosaltres estem dins del programa Incorpora de La Caixa, aquest també té una borsa de treball, amb ofertes a les que també poden accedir ells. Però no és exclusiu de Reincorpora. Tenen accés a les ofertes sempre que compleixin els requisits, com qualsevol altre col·lectiu que hi participa. I després, també poden accedir a totes les ofertes que ells mateixos trobin. Les d'Incorpora són quasi totes del tercer sector. També trebal·lem amb empreses d'inserció i amb Centres especials de treball, ja que també tenim a persones amb alguna discapacitat.

M'has comentat que de vegades sí que parleu amb l'empresa, en determinats casos, per facilitar l'accés de les persones. Volia conèixer com és aquest contacte.

Sobretot contactem amb les empreses que són sensibles, amb les que no, no parlem. Hi ha empreses que són molt proactives. Tu els hi expliques i ho entenen i tenen claríssim que volen donar-los una oportunitat. Amb aquestes empreses no hi ha cap classe de problema, perquè tu truques i els hi preguntes si tenen alguna oferta de treball, o bé, ells ens truquen buscant a una persona per fer "x" tasques.

Amb els que no, no hi ha cap mena de relació. És impossible. Moltes vegades les persones penades van i els contracten, i l'empresa no sap que és una persona que ve de la presó. Però hi ha moltes empreses que no ho accepten. I llavors anem per darrere i intentem que vagin ells directament, i així tenen més possibilitats que les agafin.

No hi ha terme mitjà, o són molt proactives o no ho són, perquè tenen por. Nosaltres no diem mai el delictes, perquè no és pot dir mai això. L'única persona que ho pot dir és la pròpia persona penada. Alguns empresaris ens ho pregunten i els hi diem que això no es pot dir, s'han de fiar de nosaltres, de que els portem un bon treballador. D'això ja ens en cuidem nosaltres.

El tema de les empreses és complicat i és un repte del programa encara. I no només de les empreses, sinó que, jo crec que la societat cada vegada demana més que quan una persona comet un delictes se'n vagi a presó. Crec que vivim en una societat molt egoista i que l'únic que volem és que els tanquin com si deixessin d'existir. Un cas molt típic és el dels delictes viaris. Fer entrar a una persona a presó per quatre mesos no serveix per res, li trenques la vida, perdrà la feina. En quatre mesos el sistema penitenciari no fa res. Diferent és altre tipus de delictes, com de sang. Però, de que serveix tenir a una persona a presó per quatre mesos? Seria més útil altres tipus de mesura, com una retirada de carnet, per exemple. Ara bé, la societat està més tranquil·la, perquè l'apartem de la societat. És que la gent pensa el que significa? O quan es demanen penes de 500 anys? No. A més, és que quant més temps passen a presó, més complicada és la reinserció i si ens ho miréssim des del punt de vista egoista, si jo no vull que ningú faci delictes, he d'intentar que tothom tingui una feina. Però això costa la vida.

Aquestes condemnes i la no-reinserció no són bones ni per la pròpia persona ni per ningú. Si no tens feina i no tens diners ni per menjar, que faries? Doncs robar. Jo de vegades li he plantejat a la gent: "Fes aquest exercici d'empatia. Posa't al seu lloc. Que no tens feina, que tothom et mira, que has comès un error, per alguns no, però per altres ha estat un error. Que ja l'ha pagat o l'esta pagant a presó. Però dóna-li una oportunitat". Perquè aquesta persona quan surti de presó haurà de menjar, haurà de viure a algun lloc i necessitarà pagar-ho. I si la gent no té ni per menjar ni per viure, que fa? Roba.

Però jo crec que vivim en una situació molt egoista i individualista. No sé si la situació actual amb el Coronavirus ajudarà a tenir una consciència col·lectiva, però ara mateix no existeix. Hem perdut de vista que la gent que està a presó és com jo i com tu. Si jo hagués nascut a les famílies que han nascut aquestes persones o hagués tingut les vides que han tingut ells, probablement estaria jo a la presó ara mateix. Però jo he tingut la sort de néixer en unes altres condicions i he tingut unes altres oportunitats a la vida. Jo els hi dic això de vegades, joestic a l'altra banda de la taula, però no perquè sigui millor, és una casualitat. Ell és igual que jo. Té les mateixes necessitats que jo: menjar, dormir, tenir una feina, una casa, poder triar la vida que cadascú vol. Jo crec que falta l'empatia de dir que aquella persona no és un "bitxo raro", és una persona com tu i com jo; no l'has de mirar pel delictes que ha fet, perquè igual ha estat un mal moment o un error. Això no vol dir que jo els hi tregui la responsabilitat que tenen. No. Hem de ser responsables d'allò que hem fet. Però, dit això, segueixen sent persones. Els hem de tractar dignament, com a persones. Jo no vull que a mi em tractin malament i per tant tampoc he de tractar malament als altres. Ells se senten moltes vegades maltractats i tot això s'ha de treure. Jo he entrevistat de vegades a una persona i estant amb mi a somrigut i des del centre penitenciari em diuen que era la primera vegada que somreia en tres anys. Bé, perquè jo intento sempre, no sempre ho aconsegueixo, que el tracte sigui cordial. Que no vol dir que no sigui exigent, perquè ho sóc molt, però el tracte ha de ser cordial, amable, de respecte, doncs, el normal. No perquè està a presó es desmereix tot. Però bona part de la

societat pensa així. I aquest és un gran problema. I molta de la gent jove també ho pensa, que és el pitjor. I hi ha molta gent que pensa així i és una gran dificultat. ¿Si no hi ha feina pels que estan fora perquè els hi donarem als que estan dins?

S'està treballant en la conscienciació de la societat, des de Reincorpora o des d'alguna altra entitat? Quines accions s'han dut a terme?

Jo crec que no suficient. S'ha de fer més. Es fa de cara als empresaris però no es treballa amb la societat en general. Des de Reincorpora vam intentar fer unes jornades amb aquest sentit i van venir poques empreses i les que van venir eren les que ja estan conscienciades. Vam fer una crida perquè vingués més gent, però la participació va ser molt baixa. No forma part del món ni de l'objectiu dels empresaris. Penso que és un repte pendent. I ara, amb tot el que està passant, doncs les persones penades perdran molts llocs de feina, com molts que estaven ubicats al sector de la restauració. Ara se'ns presenten molts reptes per endavant.

He vist que Incorpora treballa amb les empreses, ajudant-les en tot el procés. Vosaltres també ho feu?

Incorpora fa prospecció d'empreses, van a les empreses, parlen amb els empresaris o Recursos Humans. Estan fent una molt bona feina de conscienciar i d'entrar en contacte amb els empresaris i explicar-los els avantatges de Incorpora i el seu funcionament. Hi ha molts tècnics que visiten empreses i algunes es fidelitzen amb el programa i quan tenen necessitat de gent ens ho demanen. Però aquí ja tenen accés tots els col·lectius als que va dirigit Incorpora. I de vegades, el que hem fet també és que, si una empresa té una necessitat concreta d'una feina concreta, nosaltres fem la formació que es necessita per realitzar aquella tasca, però llavors els participants han de ser Incorpora.

Has comentat abans que algunes persones es queden dins del programa un cop ja tenen la llibertat definitiva. En aquest punt, seguiu fent el seguiment igual, o com ho treballeu?

Sí, ho fem igual, l'únic que l'insertor ja no està. Perquè l'insertor ja es retira un cop la persona té la llibertat definitiva. Però queda molt bé, perquè la persona ja queda lligada al tècnic Reincorpora i a l'entitat del territori. I tenim moltes persones que després potser perden la feina, però tornen una altra vegada a l'entitat i això ho considerem com un fet clau, ja que deixes a la persona vinculada a un territori i amb una persona de referència i el procés continua. El tècnic que el rep li torna a donar suport i l'ajuda a trobar una nova feina amb ofertes laborals.

Com es gestiona econòmicament? No esteu lligats a que les persones necessàriament estiguin sota mesura judicial?

Les entitats que formen part del programa reben una subvenció de la fundació La Caixa. I és amb aquest ajut, que donen sortida a aquests projectes. A l'inici sí que estem lligats a que les persones siguin persones penades, però una vegada la persona té la llibertat definitiva no, és decisió pròpia. Llavors ja l'atenen més aviat com un Incorpora que com a Reincorpora. Perquè la fase de Reincorpora ja ha acabat.

A mode de conclusió, et volia preguntar quin creus que és el punt fort i el punt feble d'aquest procés dins del Programa Reincorpora.

El punt fort són els tècnics que hi treballen, perquè són ells els que sostenen a les persones, els que els acompanyen. Com a fort, també les empreses que estan al nostre costat i ens ajuden. I també les pròpies persones privades de llibertat, que tenen la força i la determinació de fer això, perquè sinó tampoc existiria aquest programa, si ells no estiguessin disposats a fer aquest procés. Com a punt feble, la visió de la societat i els empresaris.

[TANCAMENT I AGRAÏMENT]

Annex 5. Transcripció natural de l'entrevista a la Marta Arqués

Persona entrevistada: Marta Arqués

Càrrec: Responsable de formació i selecció de l'empresa Càtering Arcasa.

Data de l'entrevista: 13/05/2020

Lloc de l'entrevista: Trucada telefònica.

[PRESENTACIÓ]

Agraïment, sol·licitud de permís per l'enregistrament, explicació del tema d'investigació i objectiu de l'entrevista.

[ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA]

Per començar, m'agradaria conèixer una mica més al voltant de l'empresa, i quin és el teu càrrec en ella.

Nosaltres som una empresa de restauració col·lectiva. Per restauració col·lectiva s'entén que donem de menjar a grans col·lectius, com per exemple, hospitals, escoles o, menjadors d'empresa. És a dir, la nostra feina és donar de menjar a grans col·lectius de gent. No tenim una central on preparem el menjar, sinó que treballem a casa dels nostres clients. A les cuines dels propis hospitals, de les escoles.

Bàsicament, estem a Catalunya, però també estem a Galícia, Navarra, Madrid. Som una empresa familiar que ens hem anat fent grans. Però va néixer com una empresa familiar catalana, i per això el 90% del nostre mercat està dins de Catalunya. Som aproximadament 1.100 treballadors. I tenim 45 centres de treball. De totes les mides. Des de l'hospital de la Vall d'Hebron on tenim quasi 200 treballadors, fins a escoles on només hi ha 2 persones. El nostre perfil de treballadors, a part de serveis centrals, són cambrers, cuiners, personal de neteja, en resum, personal de producció. A part dels responsables de cuina o de centre. Però quan parlem de reinserció, podem oferir llocs de feina perquè són perfils d'educació baixa. Normalment no et trobes gent a la presó amb estudis superiors.

Pel que fa al meu càrrec, jo porto la formació i la selecció. Jo vaig estudiar Psicologia industrial a la Universitat Autònoma de Barcelona, vaig treballar als Ferrocarrils de la Generalitat, vaig treballar a un parell d'empreses de formació, i ara porto al meu càrrec actual fa uns 12 anys.

Tinc entès que vosaltres formeu part de la Borsa de treball del CIRE. Des de quan? Com vau decidir formar-ne part?

Nosaltres vam començar com a empresa de restauració, i un dels col·lectius que vam portar bastant temps eren els centres penitenciaris. La nostra feina era l'organització i gestió de les cuines dels centres, però els treballadors que estaven a les cuines eren els

propis interns. Per ells estar a la cuina és un premi, una recompensa. Van els que tenen molt bon comportament, i els hi significa un salari, sortir de la rutina de la presó.

El primer cas que vam tenir nosaltres, va ser quan el nostre responsable de cuina va conèixer un intern dins que li va agradar molt, que cuinava molt bé, era molt responsable i estava a punt de sortir. Van connectar molt i a la sortida em va trucar per explicar-me la situació, que sortia i li podríem donar una oportunitat. Ens vam tirar una mica a la piscina, per un tema de *feeling*. I l'experiència va ser molt bona. Va formar part de la nostra plantilla durant molts anys. Aquest primer pas el vam fer pel nostre compte, amb un contracte. Vam intentar anar molt amb compte quan va començar a treballar amb nosaltres. Perquè, malauradament, la gent té molts prejudicis. Malgrat que el delictes d'aquesta persona era un delictes econòmic, no era de sang ni res. Però qualsevol persona que li dius que una persona acaba de sortir de presó se'l miren malament. Així que vam consensuar tant amb ell com amb el responsable de centre que no ho diríem a ningú. Vam dir que era un currículum que ens havia arribat, amb experiència prèvia, i prou. I fins que no va portar cinc anys no vam dir-ho a ningú. Llavors estava molt integrat, ho va comentar a la gent i no va haver-hi cap problema.

Però en principi per la meua experiència, i ho continuo mantenint, no diem d'on venen les persones. Ho sap el responsable de centre i la persona en qüestió. No ho sap ningú més. Perquè una vegada ho vam dir i la gent no volia treballar amb aquesta persona, amagaven les bosses. No sé què es pensava la gent.

Nosaltres som un grup d'empreses, a part d'Arcasa que és l'empresa de restauració col·lectiva, hi ha una altra empresa que es diu Central Borne, que és una majorista d'alimentació, que distribueix matèria prima a grans col·lectius. Ells en 2017 es van presentar a un concurs del CIRE per poder proveir als centres penitenciaris. D'aquest contracte que Central Borne, com a empresa del grup, va aconseguir amb el CIRE, una de les coses que vam oferir en el concurs, va ser integrar persones penades a la plantilla d'empreses del grup. Era el nostre compromís. I aquest va ser l'inici més continu amb el CIRE.

En aquest acord un mínim de contractació?

Sí, va per jornades contractades. No he pogut consultar quin és el mínim que marca el contracte. Però per exemple el 2017 vam fer 383 dies de contractacions. En realitat eren 3 persones i els dies acumulats per aquestes tres persones són aquests. El contracte amb el CIRE indica un número d'hores de contractacions i cada any va canviant. El 2018 vam fer 548 dies de contractacions amb quatre persones diferents. I el 2019 hem fet 953 dies de contractacions amb 7 persones diferents. La tendència és cada any més gent i més dies. Perquè la veritat és que ho tenen molt ben organitzat i la gent que ens envien és bona. Jo crec que fan un molt bon filtre en el CIRE i normalment tenim gent que valoren molt que els hi donis una oportunitat. Perquè no ho tenen fàcil. En els processos de selecció es veu un buit al currículum, o demanes referències, que és el que fas quan comences a contractar gent, comprovar si el que diuen és cert, doncs és difícil per ells. Normalment la gent ja els descarta directament.

Pel que dius la vostra experiència és bastant positiva. És així?

Sí, per mi és boníssima. Jo crec que hem fet una molt bona feina. Jo parlo sempre amb una insertora laboral, que qui vam fer una feina prèvia. Per nosaltres les necessitats són bastant immediates, i no dóna temps a fer un procés de selecció típic. Perquè et falta cobrir una baixa, que pot durar un dia o un any. Però ho necessites d'un dia per l'altre. I vam fer una feina prèvia de definir els perfils que jo necessitava. Per exemple, quan necessito un auxiliar de neteja, necessito que tingui disponibilitat horària, que hagi treballat anteriorment en cafeteries i que no tingui problemes de mobilitat. Vam definir el perfil professional i personal, d'alguna manera. I vam fer-ho amb tots els perfils que jo necessito i per tots els centres, que són molts. Llavors, quan jo li dic que necessito una "persona per la neteja de la cuina d'hospital", ella ja sap que necessito una persona amb presència, perquè està de cara al públic, i compromesa, que no falli. Perquè ens hem trobat amb persones que venien tres setmanes, i després deixava de venir sense dir res, i et deixen penjat. I amb això ens va anar molt bé. Aquest any també anàvem molt bé, però amb la situació actual per Coronavirus ha quedat tot aturat.

Llavors sou sempre vosaltres els que demanau la necessitat d'una persona al CIRE?

Sí sempre. Bé, la insertora amb la que treballem, a vegades quan té un candidat bo, i m'envia candidatures espontànies. Perquè encaixen amb el nostre perfil, per l'experiència i la proximitat. Llavors, jo si en algun moment ho necessito doncs accepto.

M'agradaria conèixer com és aquest procés inicial de contacte amb el CIRE. Em podries explicar la vostra experiència?

El que et dic, al principi vam fer aquesta reunió on vam definir perfils i característiques de cada una de les posicions. I després, el procés per posar-ho en marxa va ser molt senzill. Jo tinc una fitxa on li poso el que necessito, el motiu de la contractació, el salari, tot. Jo li passo tota la informació de la posició a cobrir. I amb això ella m'envia candidats. Però ella ja ha fet una criba abans. Llavors els truco i els entrevisto jo, o directament en el centre de treball, el responsable del centre. Els seleccionem i ja comencen a treballar. A menys que hi hagi un tema de persones que han d'anar a dormir a presó, i llavors ens diuen que l'horari només pot ser de tardes. I llavors ens acomodem. També quan volem donar d'alta a la seguretat social, si tenen algun tema pendent, un tema legal, necessiten un permís de presons per poder treballar. Però normalment és molt automàtic: li passo la informació, ella fa una primera criba i m'envia candidats, jo entrevisto i comença a treballar com qualsevol altra persona. Li donem l'uniforme, li expliquem l'horari, tot igual. L'única peculiaritat és que mai diem d'on ve. La meua experiència aquests tres anys és molt bona.

Respecte a la formació, vosaltres oferiu formació als vostres empleats? Hi ha alguna diferència amb com formeu a les persones que vénen de presó respecte de la resta de treballadors?

Sí, nosaltres tenim un pla formatiu. I quan una persona entra, el primer que fem és donar-li la formació inicial, que inclou seguretat alimentària, seguretat laboral, dietètica, medi ambient, i si treballen en línia freda, també els hi fem formació en línia freda. Això és el que rep tothom quan entra a la nostra empresa. I els que provenen del CIRE fan

exactament el mateix. Si mentre estan treballant sorgeix una formació de treball en equip, de gestió de conflictes, manipulació de càrregues, doncs ells són uns treballadors més i la fan igualment. La nostra política és que són una persona més de l'empresa. Sense cap mena de distinció, ni per bé ni per malament. Un bon exemple és una persona que estava treballant al Cosmocaixa cobrint una baixa, i el cap de cuina ens deia que l'agaféssim, que sinó no li donarien el permís per la llibertat. Però bé, jo tampoc puc inventar-me les feines. I ell pel seu compte li va buscar una feina per intentar ajudar-lo. La gent ho valora molt i rara vegada surt malament.

Com és la vostra comunicació amb el CIRE? Feu seguiment amb ells periòdicament?

Nosaltres, quan la insertora laboral m'envia candidats, jo li passo un feedback on li marco quatre criteris: ha estat amable, ha contestat a tot, ha vingut polida, ha estat puntual. Si ho faig jo sí li passo el feedback, si ho fan al centre, no puc. I llavors, un cop a l'any fem un repàs de totes les contractacions que hem fet.

Compteu amb alguna subvenció de l'Estat per la contractació a través del CIRE?

Em sembla que hi ha una subvenció si tu els fas fixes directament. Però nosaltres som una plantilla de 1.100 persones, on el 90% són fixes. I les contractacions que fem nosaltres són per cobrir baixes o vacances. Perquè la resta de places estan ocupades amb places fixes. Llavors no tenim la possibilitat de fer contracte indefinit o mínim de 6 mesos, i no tenim accés a aquestes subvencions. És un benefici per les empreses, però les subvencions són molt tramposes i ho posen molt difícil a les empreses. Posen moltes condicions. Llavors no podem.

D'altra banda, coneixeu el programa Incorpora de La Caixa? Heu treballat amb ells?

Sí, també som part d'Incorpora nosaltres, tenim un contracte signat. I a part del CIRE, també treballem amb entitats com GrameImpuls, que venen a través d'Incorpora, per ajudar a aquesta reinserció a persones en situació de risc d'exclusió social. Formem part d'aquesta borsa de treball d'Incorpora. Però treballo menys amb ells, perquè són menys àgils. Les persones que m'envien encaixen menys i tarden més. La dinàmica amb el CIRE és molt bona i ens entenem molt bé en quant al perfil que necessito, i també per mi és molt més còmode anar amb ells perquè sé que em funciona. Tot i que La Caixa és un client nostre i tinc un compromís també. Però no em resolen les incidències com el CIRE.

Com és el procés inicial amb el treball amb Incorpora?

Amb Incorpora no hi ha un compromís d'una contractació mínima com amb el CIRE. Vam firmar un conveni de col·laboració. Nosaltres portem gestionant el CosmoCaixa des de l'any 2004. I és un client molt important per nosaltres. I amb el resultat d'allà, el responsable em va presentar a les persones d'Incorpora i vam signar un conveni.

Llavors, la realitat ha estat que, potser no ha estat culpa seva, i és meva. Perquè quan jo tinc unes fonts que em funcionen molt bé, doncs d'entrada me'n vaig als que sé que funcionen. Però no ens hem assegut mai a parlar-ho, no hem definit perfils, no s'ha fet aquesta feina prèvia que vam fer en el seu moment al CIRE, que jo crec que és fonamental perquè després et puguin cobrir les necessitats immediates. Perquè el tema nostre és que

ho necessitem de manera immediata, i que no fallin. Jo moltes vegades necessito a una persona d'un dia per l'altre per cobrir una baixa. El CIRE m'ho aconsegueix moltes vegades, Incorpora o la persona amb què jo parlo, no té aquesta agilitat. Però potser és un problema de no fer una feina prèvia, que també tinc part de responsabilitat, és clar.

En el CIRE van ser ells els que es van desplaçar per fer la reunió. Diguéssim que van fer un esforç de venir i de poder posar en marxa tot això. No és que ells no funcionin bé. Sinó de no haver-nos assegut, definir perfils i conèixer quina dinàmica volíem. Sense culpables. Aquí hem fallat tots. Però jo estic oberta. Nosaltres movem a moltes persones. I desgraciadament l'absentisme en aquest país és un tema preocupant. I per tant, estem necessitant gent molt sovint.

No totes les empreses estan disposades a contractar gent provinent de presó. Considereu que sou una empresa conscienciada en aquest aspecte?

Sí, bé, també depèn del tipus d'empresa que siguis. Els nostres perfils són perfils molt baixos: cuina, cambrers, neteja. Són llocs de més fàcil cobrir amb personal d'aquesta característica.

Estic estudiant l'estigma de les empreses per contractar persones provinents de presó. A mi m'agradaria conèixer, des de la teva opinió que sí que estàs disposada a contractar-ne, que li diries a una empresa que no vol passar per aquí perquè no hi confia?

Jo els hi diria que les paraules no serveixen, però li podria mostrar la meva experiència dels anys, i li podria demostrar científicament que amb totes les persones que jo he contractat no m'han agafat baixes, han estat puntuals, han complert amb la feina perfectament. En canvi, agafo gent que potser no han estat mai a presó i sí que em passa això. Hi ha de tot, és clar. Però a mi, els fets m'han demostrat que són persones que han passat una circumstància complicada, que saben que oportunitats en tenen poques, i quan algú els hi dóna una oportunitat la valoren molt. I rarament la desaprofiten.

L'única manera és que ho provin una vegada, i a veure què passa. I un cop ho proves i veus que les persones funcionen, doncs a part que estàs cobrint la teva feina, doncs, també estàs ajudant a les persones que viuen al teu costat. I si entre tots ens ajudem una mica, farem un món una mica millor. I que la vida dóna moltes voltes i mai saps si tu mateix pots acabar a presó.

Si dones una oportunitat, rarament la gent la desaprofita, o és que jo he tingut molta sort, no ho sé. Un dia vam estar mirant les dades d'absentisme, i de la gent que venia de presó no havíem tingut res. No fallen, són responsables, és donar l'oportunitat. Quin risc corres? Que no treballi. Bé, també et pot passar amb una persona que no ve de presó. Però joc crec que no et penedeixes. Jo porto des de fa tres anys de forma contínua i no ha arribat el moment de penedir-me'n.

A mode de conclusió, voldria preguntar-te quin creus que és el punt fort i feble de contractar persones provinents de centre penitenciari?

Hi ha molts punts forts, és que jo estic molt convençuda. Però per mi és que estàs ajudant a persones que no tenen oportunitats i l'estàs ajudant a reinserir-se i començar una nova vida. També, econòmicament per a les empreses, que la gent no agafi baixes et

pot salvar un pressupost. Hi ha la part humana, la part econòmica, i per últim, la part de la gent que gestiona tot això. Com els responsables de centre o els caps de cuina, que ells també es senten motivats, perquè saben que els estan formant, donant-los una oportunitat. Jo els hi faig un seguiment al principi, i ells estan molt motivats. En resum, el punt fort és que aconseguim un món millor per tothom.

Com a punt feble, penso que podrien fer les subvencions per a les empreses més accessibles. Que no haurien de tenir tantes condicions, perquè potser així les empreses contractarien més. Les ajudes per part de l'estat no haurien de tenir tants condicionants, perquè és una manera de no donar-les. Com per exemple, no pots haver fet un acomiadament en l'últim any, doncs en una empresa tan gran és molt difícil això. Que de vegades són acomiadaments pactats, però ja t'està limitant a les subvencions de la seguretat social. Que les limitacions de quotes poguessin ser més accessibles a les empreses per fomentar les contractacions de persones que vénen de centres penitenciaris. Els empresaris s'animarien més a provar-ho, com a mínim.

[TANCAMENT I AGRAÏMENT]